

Forschungsberichte
der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung
'Arbeit und Betrieb'

Wilhelm Eberwein / Jochen Tholen
unter Mitarbeit von
Siegfried Braun und Adolf Brock

Belegschaften und Unternehmer

Die geschichtlich-gesellschaftliche Herausbildung
der aktuellen Betriebsverfassung und betrieblichen
Mitbestimmung in Deutschland

Band 4

Kooperation
Universität
Arbeiterkammer Bremen

Diss. Bremen

1984



© 1982 Universität Bremen, Zentrale wissenschaftliche Einrichtung
,Arbeit und Betrieb' des Kooperationsvertrages zwischen der
Universität Bremen und der Arbeiterkammer Bremen
Umschlagentwurf: Achim Heimbucher
Vertrieb: Universität Bremen, Zentrale wissenschaftliche
Einrichtung ,Arbeit und Betrieb'
Druck: Zentraldruckerei der Universität Bremen
Printed in Germany

Forschungsberichte
der Zentralen wissenschaftlichen Einrichtung
'Arbeit und Betrieb'

Wilhelm Eberwein / Jochen Tholen
unter Mitarbeit von
Siegfried Braun und Adolf Brock

BELEGSCHAFTEN UND UNTERNEHMER

Über die Entstehung, Entfaltung, Durchsetzung und Integration des betrieblichen Mitbestimmungstrebens der industriellen Belegschaften und die Betriebsverfassungsversuche der kapitalistischen Unternehmens- und Betriebsleitungen, dargestellt am Beispiel von unterschiedlichen Teilbereichen, ausgewählten Unternehmen und bestimmten Erscheinungen der deutschen Wirtschafts- und Sozialentwicklung.

Band 4

Kooperation
Universität
Arbeiterkammer Bremen



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41543123_0041

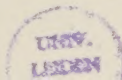
Inhalt der gesamten Untersuchung

I Konzeption der Untersuchung

1. Darstellung und Kritik verschiedener empirischer und theoretischer Untersuchungen zur Betriebsverfassung
2. Gegenstand der Untersuchung und Untersuchungsmodell
3. Aufgabe, Vorgehensweise und Fragestellung der Untersuchung

II Die Entwicklungsstufen der Betriebsverfassung und des Verhältnisses zwischen Belegschaften und Betriebsleitungen in Deutschland

1. Vorformen industrieller Betriebsverfassungen
(bis 1848/50)
 - 1.1. Die vorindustriellen Arbeits- und Lebensverhältnisse
 - 1.2. Der Zerfall der ständisch-feudalen Gesellschaft in Deutschland
 - 1.3. Die Regelung der Arbeitsverhältnisse in der sich auflösenden ständisch-feudalen Gesellschaft insbesondere im Textilgewerbe
 - 1.3.1. Die wirtschaftliche Entwicklung der Hauptzweige der Textilproduktion in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts
 - 1.3.2. Die Arbeits- und Lebensverhältnisse im textilen Heimgewerbe
 - 1.3.3. Zu den Bedingungen eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Manufaktur- und frühen Fabrikarbeiter und den ersten unternehmerischen Betriebsverfassungsversuchen
 - 1.4. Die Sonderstellung der bergbaulichen Betriebsverfassung
2. Entstehung industrieller Betriebsverfassungen
(1848/50 bis 1890)
 - 2.1. Die politischen, ökonomischen, technischen und sozialen Rahmenbedingungen der Entstehung und Durchsetzung industrieller Herrschafts- und Kooperationsbeziehungen
 - 2.1.1. Die politische Dominanz der agrarisch-junkerlichen Führungsschichten auch nach der Ablösung der handwerklich-agrarischen Arbeitsweise durch die Große Industrie



2.1.2. Die ökonomischen und technischen Bedingungen und Folgen der Durchsetzung der Großen Industrie

2.1.3. Der Versuch der Übertragung tradiertter gesellschaftlicher Normierungen auf die industriellen Herrschafts- und Kooperationsbeziehungen

2.2. Die Veränderungen der Lebens- und Arbeitszusammenhänge mit der Entstehung der Großen Industrie und die Interessenfindung der Arbeiter als Lernprozeß

2.2.1. Die materiellen Bedingungen proletarischer Existenz

2.2.2. Die Verarbeitung der neuen Anforderungen und Verhaltenszumutungen aufgrund der neuen Anpassungszwänge an die Bedingungen des Arbeitsmarktes und der industriellen Arbeit durch die Arbeiter

- Die Entwicklung der 'halboffenen' Familienstruktur als eigenständige Organisationsleistung der Arbeiter
- Die räumliche Mobilität der Bevölkerung als wesentlicher Ausdruck der Verarbeitungsschwierigkeiten der neuen Anforderungen
- Berufliche und branchenmäßige Mobilität
- Mobilität, Protestverhalten und Organisierung in den Gewerkschaften
- Die Veränderungen der Bedeutung der Familie mit der Durchsetzung der Großen Industrie
- Die rechtliche und faktische Stellung der Landarbeiter und Dienstboten im Spannungsfeld zwischen der sachlichen Notwendigkeit der Gewerbefreiheit und dem Beharren auf feudalen Abhängigkeitsverhältnissen

2.2.3. Die beginnende Organisierung des Interessenkonflikts zwischen industriellen Lohnarbeitern und Unternehmern

- Die Anpassungs- und Widerstandsformen der Arbeiter in der Periode des Umbruchs
- Die Organisationen der Arbeiterbewegung
- Die Organisierung der Unternehmer

2.3. Die Ablösung traditionell-verwandtschaftlicher und traditionell-ständischer Verhältnisse im Arbeitsprozeß durch die Entstehung industrieller Betriebsstrukturen am Beispiel von Textil und Bergbau

2.3.1. Textilgewerbe

- Technische, ökonomische und soziale Entwicklungen im Textilgewerbe

Die Industrialisierung der verschiedenen Zweige des Textilgewerbes und die ökonomische Bedeutung dieser Entwicklungen

Die Veränderungen des Arbeitsplatzes des Spinners und des Webers durch die Mechanisierung

Die Arbeitsbedingungen der Maschinenarbeiter

- Rekrutierung der Textilarbeiter, Belegschaftsstruktur und Fluktuation
- Protestverhalten und Organisierung der Textilarbeiter
- Arbeits- und Fabrikordnungen in der Textilindustrie als Ausdruck einer manchester-liberal geprägten autoritären Betriebspolitik der Unternehmer

2.3.2. Bergbau

- Die technische und ökonomische Expansion des Bergbaus
- Die Verdrängung des staatlichen Direktionsprinzips durch das Inspektionsprinzip aufgrund der Bergrechtsreform
- Rekrutierung, Arbeitsplatzbedingungen und Lebensgewohnheiten der Bergarbeiter
- Der Zerfall der ständisch-feudalen Sozial- und Kommunikationsstrukturen mit ihren Protestformen der Beschwerde und der Petition und deren Ersetzung durch Streikbewegungen bis hin zur dauerhaften gewerkschaftlichen Verbandsbildung
- Der Grubenmilitarismus der Bergbau-Unternehmer
- Die 'soziale Betriebsverfassung' im Bergbau als zum Teil widersprüchlicher Ausdruck einer militärisch geprägten autoritären Betriebspolitik der Unternehmer und sich langsam formierender Mitbestimmungsbestreben der Betriebsbelegschaften

3. Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen (1890 bis 1914)

3.1. Organisierter Kapitalismus, nach-liberaler Interventionsstaat und negative Integration der Arbeiter

3.1.1. Zur Rolle und Funktion des Staates im organisierten Kapitalismus

3.1.2. Die ökonomischen Konzentrations- und Zentralisationstendenzen

3.1.3. Zur Trennung von Eigentum und Kontrolle

3.1.4. Die Implikationen des organisierten Kapitalismus auf betrieblicher Ebene

- Die Entstehung der Industriebürokratie
 - Die 'Taylorisierung' industrieller Lohnarbeit
 - Zur subjektiven Einstellung der Arbeiter auf die entwickelte industrielle Lohnarbeit
- 3.1.5. Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation der Arbeiter im organisierten Kapitalismus
- Zur Veränderung der materiellen Lebensbedingungen
 - Familienleben und Freizeitverhalten der Arbeiter
 - Negative Integration oder begrenzte Anpassung der Arbeiter?
- 3.2. Betriebliches Mitbestimmungsstreben, gewerkschaftliche Aktivität und Formen der politischen Auseinandersetzung im organisierten Kapitalismus
- 3.2.1. Negative Integration und revolutionärer Attentismus der Arbeiterbewegung?
- 3.2.2. Die Arbeiterbewegung als Massenbewegung
- 3.2.3. Die Durchsetzung organisierter Austragungsformen der sich aus dem Interessengegensatz von Unternehmens- und Betriebsleitungen und Belegschaften ergebenden Konflikte
- 3.3. Die Betriebsordnungspolitik und Betriebsverfassungsversuche unter den Bedingungen des organisierten Kapitalismus
- 3.3.1. Der autoritäre Betriebsverfassungsversuch
- 3.3.2. Der werksgemeinschaftliche Betriebsverfassungsversuch
- 3.3.3. Der sozialreformerisch aufgeklärte Betriebsverfassungsversuch
- 3.3.4. Die gesetzlichen Regelungen der Betriebsverfassung als Versuch der Anpassung an die in den Betrieben teilweise schon entwickelten modernen Formen der Betriebsverfassung
- Die fakultativen Arbeiterausschüsse
 - Die obligatorischen Arbeiterausschüsse im Bergbau
4. Teildemokratisierung und Vereinheitlichung industrieller Betriebsverfassungen
- 4.1. Die Entwicklung der Betriebsverfassung im Weltkrieg 1914 bis 1918
- 4.2. Das Betriebsrätegesetz von 1920 als wesentlicher Ausdruck der Teildemokratisierung der Betriebsverfassung und als Instrument ihrer Vereinheitlichung

- 4.2.1. Die Dominanz der politischen Bestimmungsgründe der Konstitution des Betriebsrätegesetzes von 1920
- 4.2.2. Die Bedeutung der Normen des Betriebsrätegesetzes von 1920 für die sozialen Beziehungen im Betrieb
- 4.2.3. Das Betriebsrätegesetz von 1920 im Widerstreit zwischen den Notwendigkeiten des organisierten Produktionsprozesses, dem betrieblichen Mitbestimmungsstreben der Belegschaften, den Ansprüchen sozialdemokratisch orientierter staatlicher Sozialpolitik und den restriktiven Handhabungen und Auslegungen durch Unternehmer und Rechtsprechung

III Zur aktuellen partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung in der Bundesrepublik Deutschland

1. Der Kompromißcharakter der partnerschaftlich-pluralistischen Betriebsverfassung
2. Partnerschaftlich-pluralistische Betriebsverfassung, betriebliches Mitbestimmungsstreben und Leitungskompetenz der Arbeiter
3. Perspektiven der Entwicklung der Betriebsverfassung

Inhalt des 4. Bandes

3. Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen (1890 bis 1914)	1433
3.1. Organisierter Kapitalismus, nach-liberaler Interventionsstaat und negative Integration der Arbeiter	1435
3.1.1. Zur Rolle und Funktion des Staates im organisierten Kapitalismus	1435
3.1.2. Die ökonomischen Konzentrations- und Zentralisationstendenzen	1440
3.1.3. Zur 'Trennung von Eigentum und Kontrolle'	1446
3.1.4. Die Implikationen des organisierten Kapitalismus auf betrieblicher Ebene	1462
3.1.4.1. Die Entstehung der Industriebürokratie	1464
3.1.4.2. Die 'Taylorisierung' industrieller Lohnarbeit	1477
3.1.4.2.1. Das Taylorsche System des 'Scientific Management' und seine Bedeutung für die Organisation industrieller Lohnarbeit	1478
3.1.4.2.2. Die Taylorisierungsprozesse am Beispiel Siemens	1496
3.1.4.2.3. Zur subjektiven Einstellung der Arbeiter auf die entwickelte industrielle Lohnarbeit	1507
3.1.4.3. Zusammenfassung: Taylorisierung der Arbeit und Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungstrebens	1527
3.1.5. Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation der Arbeiter im organisierten Kapitalismus	1530
3.1.5.1. Zur Veränderung der materiellen Lebensbedingungen der Arbeiter	1531
3.1.5.2. Familienleben und Freizeitverhalten der Arbeiter	1543
Familienleben	1545
Vereinswesen	1547
Lesegewohnheiten und Bildungsstreben	1549
Feste und Wirtshaus	1558
Zusammenfassung: Versuch einer Typologie des Privatlebens der Arbeiter	1570

3.1.5.3. Negative Integration oder begrenzte Anpassung der Arbeiter im organisierten Kapitalismus?	1593
Nationalismus und Arbeiter	1594
Sozialer Militarismus und Arbeiter	1605
Schulische Sozialisation der Arbeiterkinder	1617
Zusammenfassung: Zur politischen Bedeutung der gesellschaftlichen Integrationsklammern	1622
3.1.6. Zusammenfassung	1624
3.2. Betriebliches Mitbestimmungsstreben, gewerkschaftliche Aktivität und Formen der politischen Auseinandersetzungen im organisierten Kapitalismus	1627
3.2.1. Negative Integration und revolutionärer Attentismus der Arbeiterbewegung? Formen und Bedeutung betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen industrieller Belegschaften im organisierten Kapitalismus	1629
3.2.1.1. Die allgemeine Politisierung der Arbeiter	1629
Zum Wahlverhalten der Arbeiter	1630
Zum Organisationsverhalten der Arbeiter	1645
3.2.1.2. Betriebliches Mitbestimmungsstreben industrieller Belegschaften am Beispiel ausgewählter Fälle	1646
3.2.1.2.1. Der Kampf der Ronneburger Holzarbeiter um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und ihr gewerkschaftlicher Zusammenschluß	1647
3.2.1.2.2. Die Einführung des Taylorsystems bei Bosch durch die Unternehmensleitung und der Widerstand der Belegschaft	1658
3.2.1.2.3. Der Konflikt um die Verlängerung der Seilfahrt auf der Zeche Bruchstraße und der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905	1676
Der Verlauf des Konfliktes	1677
Zu den Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Ruhrbergarbeiter	1685
Zum Verhältnis von betrieblichem Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften und den Gewerkschaftsorganisationen	1719

Zur staatlichen Intervention in die Betriebsverfassung und ihrer Bedeutung für die Entwicklung und Durchsetzung betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen industrieller Belegschaften	1738
3.2.1.3. Zu den Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften als Ausdruck ihres politischen Denkens und Handelns	1762
3.2.2. Die Arbeiterbewegung als Massenbewegung und die Bedeutung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften im Rahmen ihrer politischen Theorie und Praxis	1774
3.2.2.1. Der Durchbruch der Arbeiterbewegung zur Massenbewegung	1775
3.2.2.2. Belegschaftsmitbestimmung, Betriebsverfassung und organisierte Arbeiterbewegung	1785
3.2.3. Die Durchsetzung organisierter Austragungsformen der sich aus dem Interessengegensatz von Unternehmens- und Betriebsleitungen und Belegschaften ergebenden Konflikte	1806
3.2.4. Zusammenfassung	1818
3.3. Die Betriebsordnungspolitiken und Betriebsverfassungsversuche der Unternehmer und des Staates unter den Bedingungen des organisierten Kapitalismus	1822
3.3.1. Der autoritäre Betriebsverfassungsversuch	1823
3.3.2. Der werkgemeinschaftliche Betriebsverfassungsversuch	1831
Der Arbeiterverein von Werk Augsburg	1832
Die allgemeine Entwicklung und Verbreitung der werkgemeinschaftlichen Bewegung	1836
Werksgemeinschaftspolitik, Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung	1844
3.3.3. Der sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebsverfassungsversuch	1862
Die Entwicklung und Verbreitung der 'freiwilligen' betrieblichen Arbeiterausschüsse	1863
Die Funktionen der Arbeiterausschüsse	1875
Der Betriebsverfassungsversuch Ernst Abbes	1891

3.3.4. Die gesetzlichen Regelungen der Betriebs- verfassung als Versuch der Anpassung an die in den Betrieben teilweise schon ent- wickelten modernen Formen der Betriebs- verfassung	1899
Die gesetzlichen Regelungsversuche vor 1890	1899
Die Gewerbeordnungsnovelle von 1891	1902
Die gesetzlichen Regelungen im Bergbau	1909
Zur Funktion der staatlichen Intervention in die Betriebsverfassung	1914
3.4. Zusammenfassung	1922

3. Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen (1890 bis 1914)

Von der Phase der Entstehung industrieller Betriebsverfassungen, die den Umbruch von feudal geprägten handwerklich-agrarischen Arbeits- und Lebensverhältnissen zu industriell-kapitalistischen Wirtschaftsverhältnissen im Rahmen einer bürgerlich-individualistischen Gesellschaft im Zeitraum von 1848/50 bis 1890 umfaßt, ist die Phase der Durchsetzung industrieller Betriebsverfassungen zu unterscheiden, die - an erstere anknüpfend - in etwa von 1890 bis 1914 reicht.

Durchsetzung meint in diesem Zusammenhang, daß die im Zeitraum vor 1890 deutlich werdende Notwendigkeit industrieller Betriebsverfassungen in der entstehenden Großen Industrie nun auf breiterer Ebene offenkundig und zum Ausgangspunkt verschiedener Betriebsverfassungsversuche sowohl der Unternehmer als auch des Staates, bezogen auf die Mitbestimmungsbestrebungen der Arbeiter, wird. Diese Versuche führen in der hier zu behandelnden Phase zu einer Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen, denen jeweils unterschiedliche Auffassungen des Verhältnisses zwischen Arbeitern und Unternehmern zugrunde liegen. So finden sich in diesem Zeitraum sowohl Betriebsverfassungsversuche und -politiken, denen das Prinzip des Dialogs und der Verhandlung zugrunde liegt, als auch weiterhin autoritäre, durch einen strikten Herr-im-Hause-Standpunkt des Unternehmers gekennzeichnete und schließlich auch von einer Interessenharmonie zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft ausgehende 'werksgemeinschaftliche' Betriebsverfassungsversuche und -politiken.

Die Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen vollzog sich unter den Bedingungen eines organisierten Kapitalismus ¹⁾, der in spezifischer Weise auf

1) Vgl. zu diesem Begriff u.a. H.A.Winkler (Hrsg.): Organisierte Kapitalismus, Göttingen 1974; kritisch hierzu in jüngerer Zeit V.Hentschel: Wirtschaft und Wirtschaftspoli-

den erheblichen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturwandel mit dem Ziel der Stabilisierung des Systems reagierte. Auf privater Ebene erfolgte diese Reaktion durch Organisation, auf staatlicher Ebene durch Intervention ¹⁾, die sich ergänzten und miteinander verknüpft waren.

Der nach-liberale Interventionsstaat wirkte zunehmend ... an der Gestaltung und Stabilisierung der gesellschaftlichen Machtverhältnisse und an der Förderung des wirtschaftlichen Wachstums mit, wie umgekehrt organisierte Interessen verstärkt Einfluß auf ihn zu erlangen suchten ²⁾.

Gleichzeitig und hiermit zusammenhängend kennzeichnete den organisierten Kapitalismus eine materielle und tendenziell auch rechtliche Besserstellung der Arbeiter bei allerdings weiterer Verweigerung einer grundsätzlichen Gleichberechtigung in Staat und Gesellschaft, was zu einer gleichsam negativen Integration der Arbeiter ³⁾ führte, die ihrerseits wiederum entscheidend zu einer Stabilisierung des wirtschaftlichen und politischen Systems beitrug.

Organisierter Kapitalismus, nach-liberaler Interventionsstaat und negative Integration der Arbeiter sind damit wesentliche Bestimmungsfaktoren der betrieblichen und gesell-

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1433:

tik im wilhelminischen Deutschland. Organisierter Kapitalismus und Interventionsstaat? Stuttgart 1978, insbesondere S. 9-21.

Geprägt wurde der Begriff durch R.Hilferding, vgl. vor allem R.Hilferding: Die Aufgaben der Sozialdemokratie in der Republik, in: Protokoll des Sozialdemokratischen Parteitags 1927 in Kiel, Berlin 1927, S. 165-224, im folgenden zitiert als: Protokoll. Bereits in seinem Werk: Das Finanzkapital, 2. unveränderte Aufl., Frankfurt/M 1973 (1910), im folgenden zitiert als: Finanzkapital, hatte Hilferding wesentliche Elemente seines Konzeptes entwickelt. Zu Hilferding vgl. auch W.Gottschalk: Strukturveränderungen der Gesellschaft und politisches Handeln in der Lehre von R.Hilferding, Berlin 1962.

1) Wie V.Hentschel, a.a.O., S.14 - allerdings in kritischer Absicht - schlagwortartig zusammenfaßt.

2) J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S.318.

3) Der Begriff der negativen Integration wird hier im Sinne Grohs verwandt, vgl. D.Groh, a.a.O., insbesondere S. 36 ff. Eine andere Auffassung dieses Begriffs findet sich zum Beispiel bei H.-U. Wehler: Kaiserreich, a.a.O., S. 96 f.

schaftlichen Situation der Arbeiter und darum der Entwicklung ihrer betrieblichen Mitbestimmungsbestrebungen sowie der darauf bezogenen Betriebsverfassungs- und Betriebsordnungsversuche der Unternehmer im Zeitraum von 1890 bis 1914.

Auf den grundsätzlichen Um- und Einstellungsprozeß der Arbeiter von vor- und protoindustrieller, zum Teil ständisch gebundener Arbeit auf industrielle Lohnarbeit einschließlich der hiermit verbundenen bzw. geforderten individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik soll in diesem Abschnitt der Darstellung nicht mehr genauer eingegangen werden, obwohl es historisch auch in diesem Zeitraum immer wieder 'erste' Industriearbeitergenerationen gegeben hat, die zu einer solchen radikalen Umstellung und Anpassung gezwungen waren. Dieser Prozeß ist jedoch im vorhergehenden Untersuchungsabschnitt über die Entstehung industrieller Betriebsverfassungen ausführlich systematisch rekonstruiert worden. Deshalb können sich die folgenden Überlegungen zur Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen auf die Analyse der wesentlichen neuen Elemente und Einflußfaktoren des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens und der Betriebsverfassung beschränken.

3.1. Organisierter Kapitalismus, nach-liberaler Interventionsstaat und negative Integration der Arbeiter

3.1.1. Zur Rolle und Funktion des Staates im organisierten Kapitalismus

Rolle und Funktion des Staates im organisierten Kapitalismus können und sollen im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht detailliert analysiert werden¹⁾. Vielmehr kommt es in unserem Untersuchungszusammenhang darauf an, einige Aspekte des Einflusses des preußisch-deutschen Staates auf die Entwicklung des Mitbestimmungsstrebens der Arbeiter

und Gewerkschaften und der Betriebsverfassung herauszuarbeiten. J. Kocka hat, wie schon erwähnt, darauf hingewiesen, daß zu den wesentlichen Merkmalen des organisierten Kapitalismus eine wechselseitige Verknüpfung von staatlicher und gesellschaftlicher und hier insbesondere auch ökonomischer Sphäre gehörte ¹⁾. Diese Interdependenz darf unseres Erachtens weder dahingehend interpretiert werden, daß der Staat bloßes Instrument der Kapitalbesitzer, noch daß an die Stelle privatkapitalistischer Konkurrenz die staatliche Leitung des Wirtschaftsprozesses getreten sei. Auch die Theorie vom 'staatsmonopolistischen Kapitalismus', nach der die 'Macht der Monopole' mit der 'Staatsmacht' zu einer Einheit verschmolzen sei, die der 'Herrschaftssicherung der herrschenden Klasse' und der 'verschärften Ausbeutung der Arbeiterklasse' diene, kann nach unserer Auffassung die Rolle und Funktion des Staates im organisierten Kapitalismus nicht zutreffend beschreiben ²⁾.

Auf eine theoretische Auseinandersetzung mit diesen Thesen und Theorien kann hier verzichtet werden. Festzuhalten ist jedoch, daß der Staat im hier betrachteten Zeitraum in weitaus stärkerem Maße als in der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen die Gestaltung der wirtschaftlichen Verhältnisse wie auch der sozialen Beziehungen in Betrieb und Gesellschaft mit bestimmten, und daß umgekehrt organisierte Interessen in Form von Machtgruppen,

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1435:

1) Vgl. hierzu die Untersuchungen und Überlegungen u.a. von G.W.F.Hallgarten, J.Radkau, a.a.O.; V.Hentschel, a.a.O.; J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O.; H.-J.Puhle: Preußen, a.a.O.; K.Saul: Staat, Industrie, Arbeiterbewegung im Kaiserreich. Zur Innen- und Sozialpolitik des Wilhelminischen Deutschland 1903-1914, Düsseldorf 1974, im folgenden zitiert als: Staat; M.Stürmer (Hrsg.): Das kaiserliche Deutschland, Düsseldorf 1970; H.-P.Ullmann, a.a.O., H.-U.Weher: Kaiserreich, a.a.O.; um nur einige zu nennen.

1) Vgl. J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S. 318.

2) Zur Kritik an der Theorie vom 'Staatsmonopolistischen Kapitalismus' siehe u.a. J.Kocka: Klassengesellschaft im Krieg. Deutsche Sozialgeschichte 1914-1918, 2.Aufl., Göttingen 1978, im folgenden zitiert als: Klassengesellschaft, S. 118-120.

Verbänden, Parteien usw. auf die staatliche Politik verstärkt Einfluß nahmen ¹⁾.

J.Kocka hat diese wechselseitige Verknüpfung zusammenfassend wie folgt beschrieben ²⁾:

In der Sozialpolitik und im Bildungswesen, beim Ausbau der Infrastruktur und in der Steuerpolitik, in der Förderung des Handels und der wirtschaftlichen Expansion durch Konsularwesen, internationale Abmachungen, durch Zölle, Handelsverträge und koloniale Eroberungen, durch Subsidien und öffentliche Ausgaben - vor allem für Rüstungszwecke - vollzogen staatliche Organe ökonomisch relevante Handlungen und unterlagen Einwirkungen wirtschaftlicher Macht, die mindestens insofern zu politischer Macht wurde.

Die Beziehungen zwischen ökonomischer und politischer Sphäre entwickelten sich dabei nicht bruchlos und widerspruchsfrei. Kocka fährt fort ³⁾:

Für die Art des ökonomischen Lebens in Deutschland, seiner Organisation, seinem Stil, seiner Träger und deren Selbstverständnis gewann damit eine politische Machtstruktur an Bedeutung, die in ihrer Entwicklung mit dem ökonomischen Fortschritt nicht Schritt gehalten hatte und weiterhin von vorkapitalistischen Herrschaftsschichten - Junkern, Beamten, Militär und Hof - entscheidend bestimmt wurde ... (Es bestand damit ein) Gegensatz zwischen bürgerlich-kapitalistischer Expansion einerseits und starken obrigkeitstaatlich-bürokratischen und feudalen Machteliten einer kaum bürgerlich zu nennenden sozialen und politischen Struktur, der mit wechselndem Erfolg in antisozialistischer Sammlungspolitik aufgehoben wurde.

Aus diesem Gegensatz ergaben sich auch die für den Zeitraum nach 1890 charakteristischen staatlichen Integrationsstrategien, deren Inhalt D. Groh etwas überspitzt als Imperialistische Expansion zum Zweck der Absicherung des innenpolitischen Status quo" gekennzeichnet hat ⁴⁾. Nach Groh sollte die

Weltpolitik gleich Imperialismus ... das Proletariat integrieren helfen, der Schwerindustrie Extraprofite

- 1) Vgl. hierzu J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S. 318. Im Unterschied zu dieser Auffassung sieht V. Hentschel, a.a.O., S.204 im hier betrachteten Zeitraum allenfalls eine 'Sozialökonomisierung der Politik'.
- 2) J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S.318.
- 3) Ebenda, S. 318 f.
- 4) Vgl. D.Groh, a.a.O., S.31-33.

durch Flottenbauaufträge sichern und den durch sozialdarwinistische, völkisch-nationale und imperialistische Ideologien indoktrinierten junkerlichen, bürgerlichen und mittelständischen Schichten ein außenpolitisches Ventil schaffen 1).

Gleichzeitig trug der Imperialismus ²⁾ zur Erhaltung des innenpolitischen Status quo bei, insofern er die Vorrangstellung der Schwerindustrie begünstigte, deren Bevorzugung gegenüber der Konsum- und Fertigwarenindustrie und letztlich den Endverbrauchern durch eine Sammlungspolitik abgestützt wurde, "die trotz aller Differenzen der Bündnispartner untereinander die nötigen Reichstagsstimmen der vereinigten Agrar- und Industriezollinteressenten sicherstellte" ³⁾.

Die staatlichen Integrationsstrategien gegenüber den industriellen Lohnarbeitern beschränkten sich dabei allerdings nicht, wie im Groh-Zitat angedeutet, auf den Versuch, auch die Arbeiter an der imperialistischen, auf vor allem ökonomische Expansion ausgerichteten Außenpolitik zu orientieren, sondern bezogen durchaus auch unmittelbar innenpolitische Instrumente ein. Begünstigt wurden solche staatlichen Strategien durch den Umstand, daß auch die deutsche Arbeiterbewegung durch den halb-feudalen preußisch-deutschen Obrigkeitsstaat mit geprägt worden war, was unter anderem in der relativ starken Fixierung ihrer Organisationen auf den Staat ⁴⁾, aber auch in deren Organisationsprinzipien und schnellen Bürokratisierung u.a.m. seinen Niederschlag fand ⁵⁾.

Die staatliche Fixierung der Arbeiter und ihrer Organisationen war eine Voraussetzung des Versuchs, durch die Bismarcksche Sozialgesetzgebung ⁶⁾ und danach durch gesetzli-

1) Vgl. D.Groh, a.a.O., S.32 f.

2) Zu den ökonomischen Ursachen und Durchsetzungsformen siehe G.W.F.Hallgarten, J.Radkau, a.a.O., insbesondere S. 65 u. 77-82.

3) D.Groh, a.a.O., S.33.

4) Vgl. hierzu die Ausführungen in Abschnitt 2.2.3.2. (Organisationen der Arbeiterbewegung) der vorliegenden Untersuchung.

5) Vgl. H.-J.Puhle: Preußen, a.a.O., S.33 f.

6) Vgl. hierzu die Ausführungen in Abschnitt 2.1.1. der vorliegenden Untersuchung.

che Eingriffe in die Regelung der betrieblichen Sozialbeziehungen, zur Integration der Arbeiter in den Unterordnung verlangenden preußisch-deutschen Staat beizutragen. Vor allem die staatliche Einflußnahme auf die innerbetrieblichen Verhältnisse durch die Novellierung der Gewerbeordnung als Folge der Februar-Erlasse Wilhelms II. sind in unserem Zusammenhang von Bedeutung. Das zentrale Moment dieser Eingriffe war der Versuch, mit Hilfe verschiedener Arbeiterschutzbestimmungen und der Einführung fakultativer Arbeiterausschüsse, die später (1905) im Bereich des Bergbaus auch obligatorisch wurden, die allgemeine Unzufriedenheit der Arbeiter mit den betrieblichen und gesellschaftlichen Verhältnissen, die sich etwa in den Wahlerfolgen der Sozialdemokratie nach Aufhebung der Sozialistengesetze zeigte, zu absorbieren und zu kanalisieren und so die Arbeiterbewegung zu neutralisieren.

Auf der anderen Seite zeigt die gesetzliche Fixierung betrieblicher Interessenvertretung durch die Arbeiterausschüsse seit Ende des 19. Jahrhunderts, daß es den mehr zu politischer Mitbestimmung zugelassenen Arbeitern und ihren Organisationen gelang, die ökonomischen und sozialen Ungleichheiten in praktische Konflikte umzusetzen, so daß die staatlichen Interventionen "teils ... den Interessen der ökonomisch Schwächeren entgegen(kommen), teils ... auch ihrer Abwehr (dienen)" ¹⁾.

Die in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen erstmals erfolgten, auf die Mitbestrebungen der Arbeiter bezogenen Betriebsverfassungseingriffe des Staates sind nicht isoliert aus der veränderten Rolle und Funktion des Staates im organisierten Kapitalismus abzuleiten. Ihre Erklärung verlangt vielmehr die Berücksichtigung des ökonomischen und technischen, sozialen und politischen Gesamtzusammenhangs, der letztlich die Position und Situation der Arbeiter und ihre Denk- und Verhaltensweisen bestimmt hat. Dieser Gesamtzusammenhang muß darum zunächst rekonstruiert werden, ausgehend von den ökonomischen Rahmenbedingungen.

1) J. Habermas: Strukturwandel, a.a.O., S. 212.

Die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland war seit dem Ende der 'Großen Depression' Mitte der 90er Jahre bis 1914 im allgemeinen durch ein beträchtliches - wenn auch konjunkturell abhängiges - industrielles Wachstum gekennzeichnet ¹⁾, das sich unter den strukturellen Bedingungen des organisierten Kapitalismus durchsetzte. Wesentlich für diesen waren zunächst die Konzentrations- und Zentralisationsbewegungen des Kapitals auf horizontaler und vertikaler Ebene, für die Daten zum Betriebsgrößenwachstum, zur Kartell- und Konzernbildung usw. ein brauchbarer Indikator sind.

3.1.2. Die ökonomischen Konzentrations- und Zentralisationstendenzen

Nach der deutschen Gewerbe- und Betriebszählung von 1882 gab es in der Industrie einschließlich Bergbau und Baugewerbe ca. 2,3 Mio Hauptbetriebe mit insgesamt knapp 6 Mio erwerbstätigen Personen. Im Jahre 1895 waren es nur noch 2,1 Mio Hauptbetriebe mit 8 Mio erwerbstätigen Personen ²⁾. Betrachtet man die Zahl der Beschäftigten als Maßstab für die Betriebsgröße, dann wird hieraus ein erhebliches Betriebsgrößenwachstum erkennbar.

Im Jahre 1907 gab es bereits 586 Betriebe mit mehr als 1000 Beschäftigten, auf die fast ein Zehntel der Gesamtzahl der Beschäftigten in Industrie und Handwerk (1,38 Mio) und nahezu ein Drittel aller Dampf- und Elektrizitätskraft (32 %) konzentriert waren ³⁾. Dabei waren diese Großbetriebe in wenigen Gebieten, zum Beispiel dem Ruhrgebiet, und in wenigen Branchen, in erster Linie Montan- und Maschinenbau- sowie Chemieindustrie, besonders massiert vertreten ⁴⁾.

1) Vgl. Tabelle zum Index der industriellen Produktion im Tabellenanhang.

2) Vgl. W.Sombart: Kapitalismus, a.a.O., Erster Band, S.636.

3) Vgl. W.I.Lenin: Der Imperialismus als höchstes Stadium des Kapitalismus, Neuaufl., Berlin (Ost) 1973, S.19. V.Hentschel, a.a.O., S.53 f. nennt etwas niedrigere Zahlen.

4) Vgl. V.Hentschel, a.a.O., S.55.

Industrielles Wachstum und die damit verbundene Zunahme der Betriebsgrößen wurde von einer erheblichen Veränderung der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsstruktur begleitet. Der Anteil der Beschäftigten im primären Sektor sank von 1882 bis 1907 stark, während die Beschäftigtenanteile des sekundären aber auch des tertiären Sektors anstiegen. Gleichzeitig verminderte sich der Anteil der Selbständigen an der Gesamtbeschäftigung erheblich, der Anteil der abhängig Beschäftigten - und hier besonders der Angestellten und Beamten - erhöhte sich entsprechend¹⁾.

Ein weiteres Indiz für die einsetzende grundlegende Veränderung der Beschäftigungsstruktur und das Betriebsgrößenwachstum ist die Gliederung der Beschäftigten in Industrie und Handwerk nach der Betriebsgröße vom Jahr 1907 im Vergleich zu 1882. Danach hatte der Anteil der Kleinbetriebe (1 - 5 Beschäftigte) an der Gesamtbeschäftigung sich nahezu halbiert, der Anteil der Großbetriebe (über 200 Beschäftigte) sich fast verdoppelt²⁾.

Einen Einblick in das Ausmaß der Konzentrations- und Zentralisationsbewegungen des Kapitals bietet die Kartellbildung. Schon im Jahre 1896 bestanden in Deutschland ungefähr 250 Kartelle; 1905 waren es bereits 385 Kartelle mit ca. 12.000 angeschlossenen Betrieben³⁾. Dabei war in den Kartellen häufig der größte Teil der Gesamtproduktion des betreffenden Industriezweigs konzentriert. Zum Beispiel vereinigte das Rheinisch-Westfälische Kohlensyndikat bei seiner Gründung im Jahre 1893 86,7 % der gesamten Kohlenförderung auf sich. Bis 1910 war sein Anteil sogar auf 95,4 % gestiegen⁴⁾. In der Mitte der 90er Jahre waren die Produktion von Stahl, Kohle, Spiegelglas, Zement und bestimmten Chemikalien in Kartellen zusammengefaßt. Die Kartellbildung in Deutschland wurde auch durch den Rechtscharakter der Kartelleinrichtungen begünstigt, denn alle Verpflichtungen im Rahmen der Absprachen waren einklagbar. So kam

1) Vgl. Tabelle zur Erwerbstätigkeit, Stellung im Beruf, Wirtschaftsbereich im Tabellenanhang.

2) Vgl. Tabelle zur Gliederung der Beschäftigten in Industrie und Handwerk nach der Betriebsgröße im Tabellenanhang.

es dazu, daß bei Kriegsausbruch der Ausbau des deutschen Kartellsystems im wesentlichen vollendet war ¹⁾.

In den 'Leitsektoren der zweiten Industrialisierung' haben dagegen nicht Kartelle, sondern Betriebs- und Unternehmenskonzentration und Interessengemeinschaften eine entscheidende Rolle gespielt ²⁾. So wurde vor Beginn des Weltkriegs die deutsche Elektro - Industrie von zwei Großkonzernen (Siemens und AEG) kontrolliert. Ähnliches galt für die Chemieindustrie, die ebenfalls von zwei Großkonzernen beherrscht wurde, die sich später zu den IG Farben-Werken vereinigten ³⁾.

Zu den nationalen kamen internationale Absprachen. Diese intendierten sowohl die politische Herrschaft über die Kolonien als auch eine ökonomische Expansion, deren Ziele - zum Teil auch Rationalisierungen - Kapital- und Warenexport, Rohstoffversorgung und allgemeine ökonomische Zukunftsvorsorge waren ⁴⁾.

Wechselseitig verknüpft mit der nationalen und internationalen Konzentrations- und Zentralisationsbewegung war die Verbindung von Industrie- und Bankkapital (Finanzkapital), die ihren sichtbaren Ausdruck vornehmlich in gegenseitigen kapitalmäßigen und personellen Verflech-

Fortsetzung der Fußnoten 3) und 4) von Seite 1441:

3) Nach einer Denkschrift über das Kartellwesen vom Reichsamt des Inneren; hierin sind die Konditionenkartelle noch nicht einmal enthalten, zitiert nach O.Rühle, a.a.O., Bd. 2, S.342.

4) Vgl. W.I.Lenin, a.a.O., S.24 f. Eine kurze Schilderung der Entwicklung des Syndikats geben G.W.F. Hallgarten, J. Radkau, a.a.O., S. 70 - 72.

1) Vgl. G.Stolper, a.a.O., S.54 ff. Für die letzten Friedensjahre findet sich bei V.Hentschel, a.a.O., S.99, die Angabe von knapp 700 Kartellen, die er allerdings unter erheblichen Vorbehalten macht.

2) Vgl. V.Hentschel, a.a.O., S.101.

3) Vgl. J.Kuczynski: Wirtschaft, a.a.O., S.104.

4) Vgl. J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S.317. Dabei blieben übrigens die Kapitalanlagen in den deutschen Kolonien vergleichsweise gering, vgl. G.Stolper, a.a.O., S.45.

tungen fand ¹⁾. Wenn auch aus letzteren nicht ohne weiteres auf den Grad der Wirksamkeit dieser Verbindung, noch gar auf eine einseitige Unterordnung des Industrieunter das Bankkapital geschlossen werden kann ²⁾, so dürfte dennoch der Einfluß der Banken das Verhalten und die Strategien industrieller Unternehmer mehr oder weniger nachhaltig geprägt haben, indem er zum Beispiel für eine stärkere Betonung finanzieller und kaufmännischer Gesichtspunkte in den Unternehmensleitungen und für eine Verbesserung des Rechnungswesens und der Verwaltung sorgte. Weiterhin verminderte er die Abhängigkeit von langfristigen Marktschwankungen und führte zu einer längerfristigen Investitionspolitik ³⁾ und trug damit nicht unwesentlich zu den privatwirtschaftlichen Planungs- und Steuerungstendenzen der Wirtschaft bei, die ein zentrales Merkmal des organisierten Kapitalismus ausmachen.

1) Zu diesen Verflechtungen vgl. u.a. W.I.Lenin, a.a.O., S.34 ff, besonders S.45. Zum Beispiel waren um 1910 die sechs Berliner Großbanken durch Direktoren in 344, durch Vorstandsmitglieder in weiteren 407 Industriegesellschaften vertreten. Umgekehrt saßen in den Aufsichtsräten dieser sechs Banken 51 Großindustrielle.

Otto Rühle berichtet, daß 1907 der österreichische Generalkonsul in Berlin schrieb: "Niemals zuvor war das wirtschaftliche Deutschland derart unter der absoluten Herrschaft einer kaum fünfzig Köpfe betragenden Gruppe, in keiner früheren Konjunkturperiode war die alte Formel vom freien Spiel der Kräfte in solchem Maße ausgeschaltet, als im Jahre 1906, wo die bestimmenden Entscheidungen über die Höhe der Produktion, der Auslandsverkäufe, der Preise, über die Gewährung von Kredit, von neuem Kapital, über die Gestaltung der Löhne und Zinssätze in der Hand weniger Persönlichkeiten vereint waren, die an der Spitze der deutschen Großbanken, der industriellen Großunternehmungen und der großen Kartelle standen. Diesen großen Interessengemeinschaften ist denn auch der reiche Segen der Hoch- und Weltkonjunktur in erster Linie zugute gekommen, und zwar waren die Vorteile umso größer, je syndizierter die betreffende Industrie war." Und 1909 erklärte Walther Rathenau, eine der größten Autoritäten unter den deutschen Industriellen und Bankmachthabern, in einem Schreiben an die Wiener "Neue Freie Presse", das diese abdruckte: "Auf dem unpersönlichsten, demokratischsten Arbeitsfelde, wo das souveräne Publikum einer Aktienversammlung satzungsgemäß über Ernennung und Absetzung entscheidet, hat im Laufe eines Menschenalters sich eine Oligarchie gebildet, so geschlossen, wie die des alten Venedig. Dreihundert

Damit soll nicht unterstellt werden, daß das ökonomische System im Wilhelminischen Deutschland den Charakter einer (zentralen) Planwirtschaft angenommen hätte, die mit der Intention, für eine gesamtwirtschaftliche Harmonie zu sorgen, an die Stelle eines bisherigen freien Konkurrenzkapitalismus getreten wäre ¹⁾. Dagegen spricht schon allein die Tatsache, daß der Wirtschaftsprozeß weiterhin nach den Prinzipien (privater) Kapitalverwertung verlief. Dennoch unterschied sich die ökonomische Entwicklung nicht nur durch die größere Dimension des Wachstums und den Übergang der wirtschaftlichen Führungsrolle auf neue Industrien (zum Beispiel Elektro- und Chemieindustrie) von der Zeit der industriellen Revolution und den Gründerjahren, sondern auch dadurch, daß die Hauptträger der wirtschaftlichen Expansion, die häufig als Aktiengesellschaften verfaßten Unternehmen und Unternehmensgruppen "die Entwicklung mit einem Maß an zweckrationaler Genauigkeit und mit systematischen Methoden vorantrieben, die früheren Unternehmern fremd waren" ²⁾. In den Außenbeziehungen des Unternehmens wurden die Selbstregulierungskräfte des Marktes tendenziell ersetzt und ergänzt durch organisierte, aufeinander bezogene und untereinander abgestimmte Vorgehensweisen jeweils mehrerer Unternehmen mit dem Ziel der Einschränkung bzw. partiellen Aufhebung der Konkurrenz, d. h. letztlich des Marktes als institutioneller Grundlage der bürgerlichen Gesellschaft untereinander ³⁾. Gleichzeitig und hiermit zusammenhängend wurde im Innern der Unter-

Fortsetzung der Fußnoten 1), 2) und 3) von Seite 1443:
Männer, von denen jeder jeden kennt, leiten die wirtschaftlichen Geschicke des Kontinents und suchen sich Nachfolger aus ihrer Umgebung." Vgl. O.Rühle, a.a.O., Bd. 2, S. 344.
2) Wie dies etwa Hilferding in einer zentralen These tat, vgl. R.Hilferding: Finanzkapital, a.a.O.; kritisch hierzu V.Hentschel, a.a.O., S.126 ff., aber auch schon J.Kocka: Unternehmer, a.a.O., S.105.

3) Vgl. ebenda, S. 103.

1) Genau hier setzt die grundlegende Kritik V.Hentschels, a.a.O., zusammenfassend S. 206 f. an, der wir nicht folgen, weil sie den Begriff des organisierten Kapitalismus in dieser Hinsicht zu eng faßt.

2) J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S.317.

3) Vgl. hierzu die oben gemachten Angaben zu den Konzentrations- und Zentralisationstendenzen in der Wirtschaft.

nehmen die Anwendung systematischer Managementmethoden notwendig, da die differenzierte Binnenstruktur der Großunternehmen und -betriebe in stärkerem Maße als zuvor einer Planung, Steuerung und Kontrolle des gesamten Produktionsprozesses, d.h. der einzelnen Betriebs- und Unternehmensvorgänge und vor allem ihrer gegenseitigen Abstimmung, bedurfte.

Eine umfassend verstandene rationale Gestaltung des gesamten Produktionsprozesses schloß auch den Versuch einer zielgerichteten Einflußnahme auf die sozialen Beziehungen im Betrieb ein, deren Gestaltung allein durch traditionell-patriarchalische oder liberal-autoritäre Betriebsordnungsversuche der Unternehmer dem Umfang und der Komplexität des Produktionsprozesses nicht mehr gerecht werden konnte. Die Notwendigkeit einer stärkeren Orientierung der Unternehmer an Rationalitäts- und Effizienzkriterien, oder anders ausgedrückt, einer Versachlichung der Unternehmerfunktion, ergab sich gleichzeitig aus einer dem organisierten Kapitalismus immanenten Tendenz, nämlich der in der Literatur unter dem Schlagwort 'Trennung von Eigentum und Kontrolle' diskutierten Trennung der eigentlichen Unternehmerfunktion vom Eigentum an den Produktionsmitteln und die Übertragung dieser Funktion an angestellte Manager, die einen vorher definierten 'Lohn' für ihre Tätigkeit erhalten ¹⁾.

1) Diesen Strukturwandel hat Parsons zu einem zentralen Ausgangspunkt seiner systemtheoretischen Analyse des Wirtschaftsprozesses gemacht, vgl. T. Parsons, N.J.Smelser: Economy and Society, 2. Aufl. New York 1969. Einen Überblick über die amerikanische Diskussion zu diesem Thema gibt M. Zeitlin: Corporate Ownership and Control: The Large Corporation and the Capitalist Class, in: American Journal of Sociology, Volume 79, Number 5, p. 1073 - 1119. Im übrigen weist Zeitlin in seinem Aufsatz nach, daß die Trennung von Eigentum und Kontrolle keineswegs so eindeutig empirisch belegt ist, wie das in der Diskussion über die Folgen dieser Trennung gemeinhin vorausgesetzt wird.

3.1.3. Zur 'Trennung von Eigentum und Kontrolle'

Die Auswirkungen dieser Trennung sind von einer ganzen Reihe von Autoren unter vielfältigen Aspekten analysiert worden ¹⁾. Dabei hat aber die Frage, inwieweit der Übergang vom Eigentümer-Unternehmer zum angestellten Manager das Verhältnis zwischen industrieller Belegschaft und Betriebs- bzw. Unternehmensleitung beeinflußt, nur einen relativ geringen Stellenwert eingenommen. Als einer der wenigen, die diese Frage überhaupt explizit angeschnitten haben, kommt Kocka zu dem Ergebnis, daß sich hier keine klare Veränderung ergeben habe, da der selbständige Unternehmer kaum mehr Neigung als der angestellte Manager gezeigt habe, "seine unternehmerische Entscheidungs- und Herrschaftsbefugnis mit den Arbeitern zu teilen; an diesen interessierte weiterhin die optimale Verwertung ihrer Arbeitskraft" ²⁾. Letzteres ist in dieser Allgemeinheit sicherlich nicht zu bestreiten; die eigentlich interessante Frage ist jedoch, ob diese optimale Verwertung der Arbeitskraft mit den gleichen Mitteln, Methoden und Zielen angestrebt wurde.

Für eine differenzierte Betrachtungsweise ist es zunächst notwendig, sich Klarheit über die Entstehungsbedingungen und -ursachen der Trennung von Eigentum und Kontrolle zu verschaffen, denn die wachsende Bedeutung der Aktiengesellschaften, die in diesem Zusammenhang gewöhnlich angeführt wird, ist dabei nur Ausdruck, nicht aber Ursache dieser Trennung. Dagegen haben A.D. Chandler und H. Daems einen

1) Dabei geht es in der Regel um Fragen eines spezifischen Investitionsverhaltens der Manager, um ihre gegenüber Eigentümern andere Legitimationsbasis, um ihre Einstellung zum kapitalistischen Wirtschaftssystem (Revolution der Manager ?) usw.. Stellvertretend für die Fülle von Arbeiten zu dieser Thematik sei als Literaturhinweis die zwar schon ältere, aber nach wie vor richtungsweisende Untersuchung von H.Pross: Manager und Aktionäre in Deutschland. Untersuchungen zum Verhältnis von Eigentum und Verfügungsmacht, Frankfurt/M 1965 genannt, die sich auch mit den Auffassungen anderer Autoren auseinandersetzt.

2) J. Kocka: Unternehmer, a.a.O., S.118.

systematischen Erklärungsversuch vorgelegt ¹⁾, der von den spezifischen Veränderungen der Struktur kapitalistischer Großunternehmen im Zuge der Industrialisierung ausgeht. Als solche sehen sie:

1. Große Unternehmen auf einer fortgeschrittenen Entwicklungsstufe verbinden ihre weitere Expansion mit funktionaler Integration und produktmäßiger Diversifikation.
2. Diese Tendenzen sind vor allem zuerst in kapital-, energie- und managementintensiven Industriezweigen aufgetreten, "besonders dann, wenn diese durch interdependent-kontinuierliche Produktionsprozesse und/oder durch die Möglichkeit von Massenproduktion und Massenabsatz gekennzeichnet waren" ²⁾.
3. Daraus wird gefolgert, "daß sich die intersektoralen Verschiedenheiten in der Expansion, Integration und Diversifikation von Unternehmen primär ... aus technologischen Besonderheiten der verschiedenen Industriezweige erklären lassen; je nachdem ob die Produktionstechnik 'economies of scale' erlaubte oder aufgrund großer Kapitalintensität die Sicherung von Stetigkeit und firmeneigener Rohstoffversorgung besonders nahelegte oder aufgrund von Kompliziertheit der Produkte und ihrer Verwendung zur Schaffung der firmeneigenen Vertriebsorganisation anreizte oder Ressourcen entstehen ließ, die alternative Verwendung erlaubten und ggf. nahelegten, wandten sich Unternehmen ... den Strategien der Integration und Diversifikation zu" ³⁾.

1) Vgl. A.D.Chandler u. H.Daems, Introduction. The Rise of Managerial Capitalism and its Impact on Investment Strategy in the Western World and Japan, in: H.Daems u. H.v.d.Weë (Hrsg.): The Rise of Managerial Capitalism, Den Haag 1974, S. 1 - 34, zitiert nach J.Kocka: Expansion - Integration - Diversifikation, Wachstumsstrategien industrieller Großunternehmen in Deutschland vor 1914, in: Vom Klein Gewerbe zur Großindustrie, hrsg. v. H.Winkel, Berlin 1975, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Neue Folge Band 83, S. 203 - 226, im folgenden zitiert als: Expansion.

2) J.Kocka: Expansion, S. 205.

3) Ebenda.

Als Folge von Expansion, Integration und Diversifikation ergibt sich sowohl aus technischen und ökonomischen (zum Beispiel erheblicher Kapitalbedarf) als auch aus organisatorischen (hochkomplexe Binnenstruktur der Unternehmen) Notwendigkeiten ein allmählicher Übergang vom traditionellen Familienunternehmer, der 'alles in einer Hand halten konnte', zum professionellen Manager als industriellem Administrator.

Das Auftreten industrieller Manager läßt sich also mit dem Aufkommen von Aktiengesellschaften allenfalls formal erklären, es ergab sich inhaltlich aus einem Wandel der unternehmerischen Funktionen bzw. Aufgaben. Diese Entwicklung hat - unter besonderer Betonung des Zusammenhangs zwischen zunehmender Bürokratisierung und Wandel der Managementaufgaben - bereits Bendix beschrieben:

Die Bürokratisierung hatte die Autoritätsausübung in eine Aufgabe verwandelt, die spezielle Arbeitsstäbe und Ausschüsse, die Ausarbeitung von Verfahrensregeln, Delegation von Autorität, hochgradige Spezialisierung von Verwaltungsfunktionen unbedingt erforderlich machte. Die Verwendung dieser neuen Hilfsmittel stellte die unausweichliche Aufgabe einer neuen Rechtfertigung der herkömmlichen Unternehmer- und Managerautorität, die darin bestanden hatte, daß ein jeder mit seinem Eigentum verfahren könne, wie es ihm beliebe. Die neuen Methoden des Management zeigten indessen den hohen Grad von Unpersönlichkeit auf, der für die modernen Unternehmen typisch ist und der in der sich ständig steigenden Unterteilung und technischen Verfeinerung der Industrieverwaltungen und der damit zusammenhängenden Einfügung vieler neuer Instanzen in dem Gesamtaufbau begründet ist 1).

Integrations- und Diversifikationstendenzen haben nach 1890 in Deutschland in der Eisen- und Metallgewinnung, dem Bergbau sowie auch der chemischen und elektrotechnischen Industrie eine zentrale Rolle für das Wachstum der Großunternehmen gespielt; ohne diese Art der Expansion sind viele Unternehmen, die 1887 noch einen großen Marktanteil

1) Vgl. R. Bendix, a.a.O., S.393. Bendix geht dabei allerdings von einem spezifischen Managerbegriff aus. Er versteht unter Managern solche Personen in der Unternehmensleitung, die geplante Unternehmensstrategien ausarbeiten und anwenden.

hatten, 1907 - also nur 20 Jahre danach - relativ bedeutungslos geworden ¹⁾. Dagegen erlangten Integration und Diversifikation in den weniger kapital-, eher arbeitsintensiven Fertigindustrien wie zum Beispiel der Textilindustrie weniger an Bedeutung.

Diese je nach Branchenzugehörigkeit durchaus unterschiedliche Entwicklung kann beispielhaft am Bergbau und an der Textilindustrie deutlich gemacht werden:

Unter den 100 größten deutschen Unternehmen befanden sich 1887 23 Kohlebergbauunternehmen, die meisten davon im Ruhrgebiet. Die Steinkohlebergwerke im Ruhrgebiet waren in der Regel von vornherein als Aktiengesellschaft oder als Gewerkschaft neuen Rechts gegründet worden, da das hohe erforderliche Kapital für die Anlegung einer Tiefbauzeche (in den 1860er Jahren schon 1,5 bis 3 Mio Mark), die lange Wartezeit bis zur ersten Rendite und die Risiken eines Mißerfolgs den Zechengründern die Wahl dieser Rechtsform nahelegte ²⁾. Zumindest ein Teil dieser Unternehmen expandierte durch Fusion (Erweiterung der bisherigen Produktion), Integration (Angliederung von Vertriebsgesellschaften) und Diversifikation (Erzeugung von Nebenprodukten wie Teer, Gas und elektrische Energie), so daß 1907 die Bergbauunternehmen wiederum ein knappes Viertel der 100 größten Unternehmen in Deutschland ausmachten ³⁾.

Die Großunternehmen des Bergbaus waren ausgesprochen "kapitalintensive Gesellschaften mit mehreren Einheiten (Schächten, Zechen); ihre innere Organisation war zentralisiert und nach funktional definierten Abteilungen gegliedert" ⁴⁾.

1) Vgl. J. Kocka, H. Siegrist: Die hundert größten deutschen Industrieunternehmen im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert. Expansion, Diversifikation und Integration im internationalen Vergleich, in: Recht und Entwicklung der Großunternehmen im 19. und frühen 20. Jahrhundert, hrsg. v. N.Horn u. J.Kocka, Göttingen 1979, S. 55-122.

2) Vgl. ebenda, S. 64 f.

3) Vgl. ebenda, S. 67.

4) Ebenda.

Entsprechend waren in den Spitzengremien dieser Unternehmen industrielle Administratoren im Gegensatz zu traditionellen Familienunternehmern stark vertreten; in den meisten Aktiengesellschaften dominierten angestellte Manager oder Bankenvertreter ¹⁾, in den bergrechtlichen Gewerkschaften dagegen häufig Gewerken mit großem Kuxenbesitz, die im Grubenvorstand vertreten waren ²⁾.

Im Gegensatz zum Bergbau spielten die Unternehmen der Textilindustrie unter den 100 größten deutschen Unternehmen schon 1887 eine untergeordnete und bis 1907 weiter abnehmende Rolle ³⁾. Die Textilunternehmen waren kaum integriert, hatten zum Beispiel in der Regel den Handel nicht angegliedert, und auch nur gering diversifiziert. Die größten Textilfabriken beschäftigten um die 2000 Arbeiter ⁴⁾. Entsprechend hat hier ein professionelles Management eine geringere Bedeutung gehabt als in anderen, kapital- und managementintensiven Branchen.

Unabhängig von der branchenmäßig recht unterschiedlichen Bedeutung der Manager hat H. Pross zusammenfassend festgestellt, daß es in Deutschland bis 1914 nur eine Minderheit von kontrollierenden Managern gegeben hat ⁵⁾, häufiger dagegen eine 'Oligarchie' aus einzelnen Aktionären und Direktoren bzw. aus Großaktionären und Bankenvertretern ⁶⁾. Pross geht dabei allerdings von einem engen Begriff des Managers aus, unter dem sie diejenigen leitenden Angestellten versteht,

die, selbst nicht oder nur geringfügig am Gesellschaftskapital beteiligt, eine Unternehmung autonom dirigieren, deren Eigentümer nicht die Macht oder den Willen zur Verwirklichung ihrer Kontrollrechte haben ⁷⁾.

Diese Definition ist, insbesondere wegen der starken Be-

1) Deren Einfluß allerdings laut Kocka und Siegrist seit etwa der Jahrhundertwende abnahm, vgl. J.Kocka, H.Siegrist, a.a.O., S. 68.

2) Vgl. ebenda, S. 67.

3) Vgl. ebenda, S. 83.

4) Vgl. ebenda, S. 79.

5) Vgl. H.Pross, a.a.O., S.71 f.

6) Vgl. ebenda, S. 60 u. 76.

7) Vgl. ebenda, S. 21.

tonung der vollständigen Autonomie des Managers gegenüber den Eigentümern, verengt, da deren Verhaltensweisen gegenüber den Belegschaften nicht primär davon abhängen, ob sie die Aktionäre dominieren können oder nicht. Entscheidend ist in unserem Zusammenhang vielmehr die eher idealtypische Unterscheidung zwischen dem traditionellen Familienunternehmer, der durch das Eigentum an den Produktionsmitteln zur Führung des Unternehmens legitimiert und niemandem gegenüber rechenschaftspflichtig ist ¹⁾, und dem Manager als professionellem Verwalter eines Industrieunternehmens, der eine andere Legitimationsbasis als der Eigentümer-Unternehmer finden und gleichzeitig in aller Regel gegenüber den Aktionären Rechenschaft ablegen muß.

Dabei liegt die Bedeutung dieser Unterscheidung weniger darin, daß ein Manager sowohl aus Gründen der Erhaltung seines Arbeitsplatzes als auch seiner Reputation stärker an der Erhaltung eines Unternehmens interessiert wäre als ein Eigentümer, daher die Belegschaft befrieden muß und insofern auf die Kooperation mit der Belegschaft angewiesen ist. Denn all dieses ist für einen Eigentümer-Unternehmer von ebenso großer Wichtigkeit, dessen unternehmerische Tätigkeit wie auch sein Einkommen in der Realität ja an ein bestimmtes Unternehmen gebunden sind, und der sich ebenfalls entsprechend den allgemeinen Markt- und Konkurrenzverhältnissen des ökonomischen Systems und den besonderen seiner Branche, Wirtschaftsstufe usw. verhalten muß ²⁾.

1) Sieht man einmal von der Verpflichtung einiger Unternehmer für die Versorgung der eigenen Familie ab, die zum Beispiel für Werner Siemens eine wesentliche Rolle gespielt hat. Die zweifellos von manchen Unternehmern empfundene eher moralische Verpflichtung für das Wohl 'ihrer' Arbeiter hat mit dieser Rechenschaftspflicht nichts gemein; im übrigen war sie oft genug durchaus eigennützig, siehe zum Beispiel den Kruppschen Werkwohnungsbau.

2) In unserem Untersuchungszusammenhang interessiert primär diese Unterscheidung zwischen professionellem Manager und funglierendem Eigentümer. Die Interessenunterschiede zwischen Managern und Aktionären, letztere noch differenziert nach Klein- und Großaktionären, haben zwar Anlaß zu

Wesentlicher für die Entwicklung der Beziehungen Belegschaft - Unternehmens/Betriebsleitung bzw. der auf betriebliche Mitbestimmungsbestrebungen bezogenen Betriebspraktiken und Betriebsordnungsversuche ist dagegen, daß mit der Übernahme der Unternehmerfunktion durch die Manager eine Professionalisierung dieser Funktion eintritt, die zu einer rationaleren Ausübung derselben führt, weil sie sozusagen frei von anderen Interessen als denen des Unternehmens (zum Beispiel Familieninteressen) ausgeübt wird. Der insgesamt erhöhten Rationalität entspricht auch eine Versachlichung des Verhältnisses Belegschaft - Betriebs/Unternehmensleitung ¹⁾, da die nunmehr formalisierte Führungsstelle des professionellen Managers ganz im Dienst des Unternehmenszwecks, d.h. der spezifischen Leistungsbeziehungen des Unternehmens zur Umwelt, steht, und insofern der Kontakt mit den Untergebenen grundsätzlich über diese Leistungsbeziehungen erfolgt. Die im Betrieb auftretenden Ordnungsprobleme können somit auf eine rationale, nicht an persönliche und egoistische Interessen des Unternehmers gebundene Art und Weise bearbeitet werden, was eine rationalere Behandlung auch von Konflikten ermöglicht ²⁾.

Diese These leitet sich zunächst aus bestimmten theoretischen Überlegungen her und kann durch verschiedene empirische Belege abgestützt werden ³⁾.

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1451:

Spekulationen über die Zukunft des kapitalistischen Wirtschaftssystems gegeben, sind jedoch für den geschichtlichen Wandel der Betriebsverfassung zunächst nur von mittelbarer Bedeutung. Zu den Interessengegensätzen in der Aktiengesellschaft siehe u.a. H. Pross, a.a.O., S. 74 f.. Es scheint uns im übrigen eine Schwäche vieler Arbeiten zum Problem der Trennung von Eigentum und Kontrolle zu sein, daß zwischen Aktionären und fungierenden Eigentümern nicht genügend differenziert wird.

1) Womit keineswegs der Dahrendorfschen Behauptung das Wort geredet werden soll, nach der die Gewinnethik des Unternehmers durch eine Sozialethik des Managers ersetzt würde.

2) Vgl. hierzu N.Luhmann: Funktionen, a.a.O., 14.Kapitel.

3) Allerdings ist diese empirische Absicherung zugegebenermaßen noch nicht hinreichend. Hierfür notwendige Spezialstudien liegen jedoch nicht vor und waren im Rahmen unserer Untersuchung auch nicht leistbar.

Ausgangspunkt solcher Überlegungen ist der schon erwähnte Umstand, daß angestellte Manager nicht über die gleiche Legitimationsbasis wie Eigentümer-Unternehmer, nämlich das Privateigentum an den Produktionsmitteln, verfügen ¹⁾.

An die Stelle des Eigentums müssen also andere, von weitgehend eigentumslosen Managern erfüllbare Kriterien treten, nach denen sich ihre Eignung zur Führung industrieller Großunternehmen bemißt. Dies sind in erster Linie Leistung und - damit zusammenhängend - Ausbildung und Erfahrung ²⁾. Diese Art der Legitimation ist insofern rationaler, als bei ihr überhaupt erst die Möglichkeit besteht, mit Sachargumenten über sie zu streiten.

Das bedeutet gleichzeitig, daß Manager nach anderen Kriterien rekrutiert werden als Eigentümer-Unternehmer, insofern ihre Auswahl nicht mehr durch die Zufälligkeit der Geburt bzw. der Erbschaft bestimmt wird ³⁾, sondern in erster Linie durch formale Qualifikation. Zwar darf dieser Befund nicht im Sinne einer allgemeinen Demokratisierung des Zugangs zu Elitepositionen interpretiert werden, denn Untersuchungen zur Herkunft von Managern haben gezeigt, daß diese in aller Regel selbst wiederum aus ökonomisch privilegierten Verhältnissen stammen ⁴⁾, aber er gibt doch einen wesentlichen Hinweis auf die veränderten Voraussetzungen der Ausübung der Unternehmerfunktion. So hat T. Pierenkemper in seiner Untersuchung über die westfälischen Schwerindustriellen 1852 - 1913 eine zunehmende formale Qualifikation des Führungspersonals - übrigens nicht nur für Schwerindustrielle, sondern auch für andere Gruppen von Unternehmern - festgestellt. Diese Qualifikation - insbesondere durch Hochschulausbildung erworben - wurde von Leitern und Aufsichtsräten der Unternehmen deutlich öfter erbracht als von Unternehmensgründern ⁵⁾. Sie hatte unter

1) Diese Veränderung der Legitimationsbasis bedeutet keineswegs die Ablösung der kapitalistischen Wirtschaftsweise. Schon Marx hat darauf hingewiesen, daß die Trennung von 'Dirigentenfunktion' und Kapitaleigentum in der Aktiengesellschaft lediglich "Resultat der höchsten Entwicklung der kapitalistischen Produktion" ist, die "Aufhebung des Kapitals als Privateigentum innerhalb der Grenzen der kapitalistischen Produktionsweise selbst" ist; vgl. K.Marx: Kapital III, a.a.O., S.452 f.

anderem eine verbesserte Ausübung der Unternehmerfunktion zum Ziel und bezog sich in erster Linie auf Technik-, dann auf Handelswissenschaften. Dabei war die formalisierte Ausbildung im Bergbau besonders ausgeprägt.

Veränderte Zugangsbedingungen zu den Positionen der Unternehmensleitung wie auch die Notwendigkeit für den Manager, die einmal erreichte Position durch fachliche Kompetenz und Leistung ständig legitimieren und seine Autorität aus eben dieser fachlichen Kompetenz und Leistung schöpfen zu müssen, führten insgesamt zu einer Professionalisierung der Unternehmerfunktion durch die Manager, die dann allerdings nicht nur die Verhaltensweisen der Manager bestimmte, sondern auch die eher traditionellen Familienunternehmer beeinflusste¹⁾. Diese Professionalisierung wiederum - so unsere These - zieht hinsichtlich des Verhältnisses Belegschaft - Betriebs/ Unternehmensleitung eine Versachlichung nach sich, wobei Versachlichung keineswegs identisch mit Demokratisierung sein muß. Den Charakter dieser Versachlichung hat J.A.Banks anhand des Unterschiedes zwischen 'Managerfassung' und 'klassischer Version' der 'Arbeitgeber - Arbeitnehmer-Verhältnisse' aufgezeigt²⁾:

Fortsetzung der Fußnoten 2), 3), 4), 5) von Seite 1453:

2) Vgl. hierzu H.Pross, a.a.O., S.163 sowie auch U. Schumm-Garling, a.a.O., S.47 und R.Dahrendorf: Soziale Klassen, a.a.O., S.43 f.

3) Vgl. H.Pross, a.a.O., S.163 sowie R.Dahrendorf: Soziale Klassen, a.a.O., S.44.

4) Vgl. A.Giddens: Die Klassenstruktur fortgeschrittener Gesellschaften, Frankfurt/M 1979, im folgenden zitiert als: Klassenstruktur, S. 209.

5) Vgl. T.Pierenkemper: Schwerindustrielle, a.a.O., S. 48 ff.. Pierenkemper verwendet allerdings einen abweichenden - nach seinen Worten positionalen - Unternehmerbegriff.

1) Das Fehlen fundamentaler Verhaltensunterschiede zwischen Eigentümer-Unternehmern und Managern erklärt sich aus deren wechselseitiger Beeinflussung angesichts der zwar vorhandenen, aber begrenzten Verhaltensspielräume im Unternehmen unter den Strukturbedingungen des organisierten Kapitalismus. Ein Beispiel hierfür ist etwa W. Siemens, der durch die aggressive Expansionspolitik des angestellten Managers E.Rathenau von der AEG entgegen seinen ursprünglichen Absichten dazu gezwungen wurde, in das neue Starkstromgeschäft einzutreten.

"Angewandt auf die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisse, versteht die 'Managerfassung' das Wirtschaftscredo Beschäftigung so, daß sie typisch 'beide Parteien in die Mitwirkung an einer autoritären und hierarchischen Organisation einbezieht', während die klassische Version die Beschäftigungssituation herausstellt als 'eine freiwillige Vereinbarung zwischen gleichberechtigten Individuen' in einer Marktsituation, in der 'Arbeitsleistung der Tauschartikel ist, der Lohn oder das Gehalt dagegen der Preis'".

Die Versachlichung in diesem Sinne besteht darin, daß nach der Managerauffassung die Lösung von Konflikten durch Schaffung bestimmter Organisationsformen und Einsatz bestimmter Mittel unter Einbeziehung der Belegschaft, aber grundsätzlicher Beibehaltung der betrieblichen Herrschaftsstruktur, gesucht wird, während der traditionelle Familienunternehmer eher zu willkürlichen und irrationalen Maßnahmen tendieren kann ¹⁾.

J. Kocka hat diese Auffassung der frühen 'Fabrikherren' wie folgt beschrieben: Ihnen, die meist noch Gründer und Leiter in einer Person waren, erschienen "ihre Unternehmen als ihr ureigenstes Werk, ihrer direkten, jederzeit aktualisierbaren Verfügungsgewalt unterworfen, eng verknüpft mit ihrer Person und Familie, als ihr unverwechselbares, mit Hilfe allgemeiner, von spezifischen Erfahrungen abstrahierender Regeln nicht regierbares 'Reich'. Pionierbewußtsein und anti-theoretische Einstellungen der meistens nur praktisch ausgebildeten frühen Fabrikanten kamen hinzu" ²⁾, so daß ihr Bedürfnis nach systematischen Management-Grundsätzen gering war.

Erst der allgemeine Prozeß der Versachlichung bewirkte

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1454:

2) Vgl. J.A.Banks: Marx auf dem Prüfstand. Eine soziologische Analyse der marxistischen Auffassung von Industrieverhältnissen, München 1972, S. 76.

1) Vgl. ebenda, S. 75.

2) J.Kocka: Management, a.a.O., S.192.

nach 1890 eine Abkehr vom gleichsam naturwüchsigen, nach den Gesichtspunkten des 'common sense' ad hoc angewandten Betriebsordnungsversuchen ¹⁾, die sich durch das Festhalten der Eigentümer-Unternehmer an einem möglichst breiten eigenen Handlungs- und Entscheidungsspielraum auszeichneten, durch ihr Bestreben, über alle Vorgänge im Unternehmen informiert zu sein und alle Probleme selbst zu lösen und schließlich Konflikte mit der Belegschaft auf der Basis persönlicher Bekanntheit mit zumindest dem größten Teil der Belegschaft zu regeln. Hierbei wurde die Existenz der Arbeiterbewegung in der Regel nicht zur Kenntnis genommen.

Stattdessen wurden in der Zeit nach 1890 erstmals auf breiter Ebene systematische Betriebsverfassungsversuche entwickelt, die sowohl den Anforderungen großbetrieblicher Produktion im Rahmen des organisierten Kapitalismus gerecht werden sollten, als auch der erstarkenden Arbeiterbewegung Rechnung tragen mußten. Letzteres bedeutet keineswegs, daß die Zusammenschlüsse der Arbeiter generell von den Unternehmern akzeptiert, und die Arbeiter als markt- und vertragsfähige Verhandlungspartner anerkannt wurden. Auch unter den angestellten Managern gab es Leute wie E. Kirdorf vom Rheinisch-Westfälischen Kohlensyndikat oder A. Hugenberg von Krupp, die den Gewerkschaften gegenüber eine Politik der strikten Gegnerschaft betrieben ²⁾. Aber auch diese Verhaltensweise deutet darauf hin, daß die gesellschaftliche und zum Teil auch betriebliche Bedeutung der Arbeiterbewegung erkannt wurde und damit die Notwendigkeit, hierauf zwar durchaus unterschiedlich, jedoch systematisch und zielgerichtet zu reagieren.

Dies geschah sowohl durch Gründung von 'gelben' Werkvereinen (der bekannteste bei MAN in Augsburg, aber noch eine ganze Reihe anderer, zum Beispiel bei Siemens) oder

1) So mußte A.Krupp schon in den 1870er Jahren das Prinzip der arbeitsteiligen Leitungsorganisation einführen, vgl. J.Kocka: Unternehmer, a.a.O., S.112.

2) Vgl. ebenda, S.118 f..

vaterländischen Gewerkschaften als auch durch die Einführung des Prinzips des Dialogs und der Verhandlung mit der Belegschaft durch Arbeiterausschüsse (etwa bei Carl Zeiß in Jena). Auf diese Betriebsverfassungs- bzw. -ordnungsversuche soll an späterer Stelle detailliert eingegangen werden. Hier sei nur festgehalten, daß solche systematischen Gestaltungsversuche der sozialen Beziehungen und Verhältnisse in der industriellen Arbeitsorganisation tendenziell eher von professionellen Managern in Großunternehmen als von traditionellen Eigentümer-Unternehmern initiiert wurden. Hierauf hat bereits Bendix hingewiesen:

Die Manager wurden gezwungen, die Aufgabe einer wirkungsvollen Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern zu lösen, und zwar angesichts eines sich steigernden Widerstandsgeistes der Arbeitnehmer und der wachsenden Notwendigkeit, zwischen administrativen und leitenden Angestellten eine Zusammenarbeit herzustellen 1).

In diesem - eingeschränkten - Sinne hat die Trennung von Eigentum und Kontrolle als Element des organisierten Kapitalismus zu einer Versachlichung der Betriebsverfassung beigetragen. Eine genauere Rekonstruktion dieses Einflusses erscheint auf der schmalen Basis des vorliegenden empirischen Materials nicht möglich, insbesondere finden sich keine hinreichenden Belege dafür, daß die Ausübung der Unternehmerfunktion durch angestellte Manager per se eine Demokratisierung der Betriebsverfassung mit sich brachte oder zwangsläufig die Partizipationschancen der Belegschaften erhöhte.

Vollends unzureichend ist das empirische Material schließlich hinsichtlich der Frage, ob und inwieweit der Übergang vom Eigentümer-Unternehmer zum professionellen Manager die Verhaltensweisen der Arbeiter und insbesondere ihre subjektive Erfahrung der betrieblichen Herrschaft beeinflußt hat. In A. Levensteins Untersuchung zur Arbeiterfrage finden sich Hinweise darauf, daß die als persönliche empfundene Abhängigkeit vom Arbeitgeber für viele Arbeiter besonders drückend war. Ein Weber sagte hierzu:

1) R. Bendix, a.a.O., S.28.

Das Bewußtsein der Abhängigkeit vom Arbeitgeber verbittert mich. Eine Handbewegung des Chefs, so einschneidend mißachtender Art, genügt, um mein Blut in Wallung zu bringen 1).

Und ein anderer Textilarbeiter:

Mich drückt nicht nur das oben Angeführte (d.h. der geringe Lohn, Anm.d.V.), sondern auch das protzenhafte Auftreten so manches reichen Taugenichts, der oben drein noch ein halber Idiot ist, und trotzdem, infolge seines vollen Geldsackes, die meisten persönlichen Rechte ... besitzt 2).

Ergänzt man diese Äußerungen (von denen sich bei Levenstein noch eine ganze Reihe ähnlicher befinden) um den Befund von M. Bernays aus ihrer Untersuchung der Gladbacher Spinnerei und Weberei, daß einer der Gründe des Berufswechsels in die Fabrik die Bevorzugung der eher sachlichen Herrschaft gegenüber der als unmittelbar persönlich empfundenen Abhängigkeit beispielsweise als Dienstmädchen war ³⁾, so läßt sich daraus schließen, daß die Arbeiter die versachlichte, auf fachlicher Kompetenz beruhende Autorität des Managers leichter akzeptieren und verarbeiten konnten als die persönliche Herrschaft des Eigentümer-Unternehmers. Interessant in diesem Zusammenhang ist auch der Hinweis von Bernays, daß die Belegschaft zum Teil so etwas wie eine Gemeinsamkeit mit dem Direktor empfand, weil er 'auch bezahlt sei' und 'nicht so könne wie er wolle' und die Verantwortung für unangenehme Dinge auf die Aktionäre abwälzte (unter denen sich allerdings - so Bernays - die Belegschaft nichts rechtes vorzustellen vermochte) ⁴⁾.

Diese Schlußfolgerungen können allerdings wegen der schmalen Materialbasis nur den Charakter von Thesen haben.

Denkbar ist ebenso, daß das zur weiteren Anonymisierung

1) Vgl. A.Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S.132.

2) Vgl. ebenda, S. 143. Allerdings sind Levensteins Ergebnisse aufgrund bestimmter inhaltlicher und methodischer Mängel mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren. Zur Kritik an dieser Untersuchung siehe u.a. P.Hinrichs: Um die Seele des Arbeiters. Arbeitspsychologie, Industrie- und Betriebssoziologie in Deutschland 1871-1945, Köln 1981, S. 90 f..

3) Vgl. M.Bernays: Auslese, a.a.O., S.172.

4) Vgl. ebenda, S. 186.

des Großbetriebs beitragende Auftreten professioneller Manager insbesondere solche Arbeiter vor erhebliche Orientierungs- und Verhaltensprobleme stellte, die aus Bereichen mit überwiegend personal geregelten Autoritätsverhältnissen (zum Beispiel der Landwirtschaft) in die Fabrik überwechselten. Schließlich gibt es auch Gründe zu vermuten, daß in bestimmten Branchen und für bestimmte Gruppen von Arbeitern der Übergang vom Eigentümer-Unternehmer zum Manager ohne nachhaltigen Einfluß auf die subjektive Erfahrung betrieblicher Herrschaft geblieben ist, da etwa im Bergbau die Arbeiter ihre tagtäglichen Auseinandersetzungen mit dem Steiger und nicht mit dem Grubenvorstand führten.

So hat Stearns allgemein darauf hingewiesen, daß vor allem Vorarbeiter und Werkmeister Schlüsselfiguren für die Einstellung der Arbeiter zur Betriebs- und Unternehmensleitung waren ¹⁾. Danach war die Person eines Direktors oder Eigentümers weitaus weniger wichtig als die Frage, was für ein Mensch der Vorarbeiter war. Laut Stearns konnte vielleicht ein "guter Sozialist" erkennen, "daß der Vorarbeiter selbst vom Kapitalismus ausgebeutet wurde" ²⁾ und dann den in der Hierarchie nächst Höheren verantwortlich machen. Viele Arbeiter jedoch sahen in den Vorarbeitern die Verantwortlichen für Einstellung und Entlassung, Festsetzung der Löhne, Zuweisung der Arbeit usw., so daß es unter diesem Aspekt für ihre subjektive Einstellung zur Arbeit und ihre daraus sich ergebende Situationsbewältigung prinzipiell gleichgültig war, ob ein Eigentümer-Unternehmer oder ein angestellter Manager dem Unternehmen vorstand. Um hier jedoch zu genaueren Ergebnissen zu kommen, bedurfte es weiterer, vermutlich ausgedehnter Forschungsarbeiten, die im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht durchgeführt werden können.

1) Vgl. P.N.Stearns: Arbeiterleben. Industriearbeit und Alltag in Europa 1890 - 1914, Frankfurt/M 1981, im folgenden zitiert als: Arbeiterleben, S. 170 f.

2) Ebenda, S. 170.

Durch die bisherigen Überlegungen zur Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen wurde insbesondere von zwei Ansatzpunkten oder Einflußfaktoren aus eine erste Annäherung an die hier behandelte Entwicklungsphase der Betriebsverfassung und des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens versucht.

Auf einer noch recht allgemeinen Ebene ging es zunächst um eine erste Erklärung staatlicher Einflußnahme auf die betrieblichen Beziehungen zwischen Belegschaften und Unternehmens- und Betriebsleitungen. Dabei zeigte sich, daß die oben als ein Spezifikum des organisierten Kapitalismus gekennzeichnete staatliche Intervention nicht nur auf einer allgemeinen gesellschaftlichen Ebene ansetzte, sondern auch bereits erste Versuche zur Regelung der betrieblichen Sozialbeziehungen durch Erlaß verschiedener Arbeiterschutzbestimmungen und Einführung fakultativer betrieblicher Arbeiterausschüsse mit einschloß. Allerdings war die Einflußnahme auf das betriebliche Verhältnis zwischen Arbeitern und Unternehmern zunächst noch sehr zurückhaltend und allgemein, vor allem wegen des Widerstandes der meisten Unternehmer, die die Regelung der betrieblichen Verhältnisse als ihre ureigenste Privatsache ansahen.

Trotz der anfangs nicht sehr weitreichenden praktischen Auswirkungen der ersten staatlichen Eingriffe in die Betriebsverfassung stellte die Intervention an sich in einen zuvor ausschließlich privater unternehmerischer Regelungskompetenz überlassenen Bereich (sieht man einmal vom Bergbau ab ¹⁾), zumindest im Prinzip, eine wesentliche und wegweisende Veränderung in der Entwicklung der Betriebsverfassung in Deutschland dar.

Diese Veränderung ist hier zunächst ganz allgemein angedeutet worden. Sie wird an späterer Stelle im Rahmen einer differenzierten und detaillierten Rekonstruktion staatlicher, d.h. vor allem gesetzlicher Einflußnahme ²⁾ auf Betriebs-

1) Siehe dazu das Kapitel 2.3.2.1.2. (Die preußische Bergrechtsreform).

2) Siehe Kapitel 3.3.4. (Die gesetzlichen Regelungen der Betriebsverfassung).

verfassung und betriebliches Mitbestimmungsstreben wieder aufgegriffen und fortgeführt, wenn auch die anderen, die Entwicklung der Betriebsverfassung und des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens wesentlich prägenden Einflüsse, insbesondere durch Unternehmer und Arbeiter, dargestellt worden sind.

Ebenso wie die Bedeutung veränderten staatlichen Handelns für die Entwicklung des Verhältnisses zwischen Unternehmen und Belegschaften wurde auch die prinzipielle Veränderung des auf die Betriebsverfassung bezogenen unternehmerischen Handelns im hier betrachteten Zeitraum zunächst auf einer allgemeinen Ebene dargestellt, d.h. hier nicht unmittelbar auf bestimmte Betriebe bezogen.

Dabei zeigte sich, daß die Notwendigkeit einer rationalen Gestaltung des komplexer und differenzierter sich entwickelnden Produktionsprozesses eine 'Versachlichung' der Denk- und Verhaltensweisen der Unternehmer erforderlich machte, die durch die insbesondere aus der 'Trennung von Eigentum und Kontrolle' resultierende Professionalisierung der Unternehmerfunktion gefördert wurde.

Im Rahmen dieser Entwicklung wurde auch die Regelung des Verhältnisses zwischen Belegschaften und Unternehmens- und Betriebsleitungen durch bestimmte unternehmerische Betriebsordnungsversuche einer systematischen, an rationalen Gesichtspunkten orientierten Gestaltung unterworfen.

Anders als in der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen wurde die Belegschaft als soziale Größe erkannt und (zum Teil) akzeptiert, die als integraler Bestandteil des Produktionsprozesses einer eigenständigen Behandlung durch eine soziale Betriebspolitik bedurfte.

Die systematischen Betriebsordnungsversuche der Unternehmens- und Betriebsleitungen können, ebenso wie die staatliche Einflußnahme, im einzelnen erst an späterer Stelle dargestellt werden, wenn vor allem auch der Einfluß der Arbeiter bzw. der industriellen Belegschaften in die Überlegungen zur Entwicklung der Betriebsverfassung ein-

bezogen worden sind ¹⁾. Denn staatliche Regelungsversuche der Betriebsverfassung und unternehmerische Betriebsverfassungs- oder Betriebsordnungsversuche können nur im Zusammenhang mit dem betrieblichen Mitbestimmungsstreben analysiert werden, auf das sie letztlich eine - zum Teil auch antizipierende - Reaktion sind.

Ausgehend von den wesentlichen Veränderungen des betrieblichen Produktionsprozesses soll darum im folgenden der Versuch gemacht werden, die Position und Situation der industriellen Lohnarbeiter zu rekonstruieren, um zu allgemeineren Erkenntnissen über die Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter zu gelangen, die ihre betrieblichen Mitbestimmungsbestreben geprägt haben.

3.1.4. Die Implikationen des organisierten Kapitalismus auf betrieblicher Ebene

In Verbindung mit den beschriebenen ökonomischen Konzentrations- und Zentralisationstendenzen auf Unternehmensebene entwickelte sich auf betrieblicher Ebene eine

technische Konzentration und Integration mit dem Ziel gradliniger, kontinuierlicher Produktionsabläufe, der Verkoppelung bisher voneinander technisch unabhängiger Teilproduktionen, der optimalen Nutzung von Rohstoffen und Nebenprodukten, der Sicherung der bestmöglichen Maschinen- und Anlagenausnutzung und schließlich der Einordnung der lebendigen Arbeitskraft in diesen technisch effizienten Produktionsprozeß ²⁾.

Wie Schmiede und Schudlich herausgearbeitet haben, setzten diese technischen und, damit zusammenhängend, auch organisatorischen Entwicklungstendenzen zuerst und besonders ausgeprägt in den werkstoffumwandelnden Industrien und hier insbesondere den Prozeßindustrien (zum Beispiel chemische Industrie) ein. Dagegen griffen sie in den Montageindustrien (zum Beispiel Maschinenbau) wegen des Fehlens langer Produktionsperioden homogener Erzeugnisse, der Herstellung kleinerer Serien oder von Einzel-

1) Vgl. hierzu Kapitel 3.3. (Die Betriebsordnungspolitik und Betriebsverfassungsversuche unter den Bedingungen des organisierten Kapitalismus).

produkten usw. erst später und auch in geringerer Intensität Platz ¹⁾.

Voraussetzung und Folge der Konzentration und Integration auf betrieblicher Ebene war eine Veränderung der Kapitalstruktur, die sich durch den Marx'schen Begriff der Steigerung der organischen Zusammensetzung des Kapitals beschreiben läßt, d.h. also durch eine Erhöhung des konstanten Kapitals im Verhältnis zum variablen Kapital. Dies schlug sich etwa in einer wachsenden Bedeutung von Anlagen, Maschinen usw. im betrieblichen Produktionsprozeß nieder, wie die von W.G.Hoffmann u.a. ermittelte Entwicklung des im Gewerbe investierten Kapitals zeigt ²⁾. Dessen Wert vervierfachte sich von 1850 bis 1890 nahezu und stieg absolut um gut 20 Mrd M. Demgegenüber erreichte der entsprechende Wert von 1913 zwar nur gut das Dreifache des Wertes von 1890, der absolute Zuwachs betrug jedoch fast 60 Mrd M. Gleichzeitig begann in den 90er Jahren die Ablösung der überholten Dampfmaschinenantriebe durch den Elektroantrieb ³⁾. So gab es in Deutschland 1900 etwa 233 Mio Kilowatt ausgebaute Leitungen, 1913 bereits 1293 ⁴⁾.

Im weiteren ist nun auf die Folgen dieser Entwicklungstendenzen für die Situation der Arbeiter und in stärkerem Maße jetzt auch der Angestellten einzugehen, wie sie sich vor allem durch den Aufbau einer rationalisierten und bürokratisierten zentralen Betriebsorganisation ergaben ⁵⁾.

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1462:

2) R. Schmiede, E. Schudlich, a.a.O., S.101.

1) Vgl. ebenda, S. 102.

2) Vgl. W.G.Hoffmann, a.a.O., Tabelle 34, S. 244 f., siehe auch die Anmerkungen zu den statistischen Grundlagen der Tabelle S. 239 ff..

3) Vgl. H. Mottek u.a., a.a.O., Bd. 3, S. 33.

4) Vgl. O.Rühle, a.a.O., Bd. 2, S. 350.

5) Vgl. R.Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S.96.

3.1.4.1. Die Entstehung der Industriebürokratie

Zwischen 1890 und 1910 vollzog sich der große Wandel in der Verwaltung der Industrie. Die Wirtschaftsbürokratie entstand und mit ihr die Angestelltenschaft als soziologisch faßbare Gruppe. Dafür waren, wie H.P.Bahrdt beschrieben hat, zwei Vorgänge von entscheidender Bedeutung ¹⁾.

Erstens: Der Trend zum Großbetrieb wie das relative Anwachsen der organisatorischen, kommerziellen und Verwaltungsaufgaben innerhalb größerer Betriebe führen zu einer Vervielfachung der Angestellten im Bürosektor, der nunmehr eine reiche Untergliederung erhält.

Zweitens: Die Tätigkeit innerhalb der Büros beginnt sich zu spezialisieren. Es wird schwieriger, von einem Bereich zum anderen überzuwechseln, etwa von einer Verwaltungstätigkeit zu einer kommerziellen. Eine entscheidende Rolle spielt die Erfindung der Schreibmaschine und anderer einfacher Büromaschinen, die die Zahl der weiblichen Angestellten emporschnellen läßt. Das Anwachsen der Angestelltenschaft, verbunden mit der Konzentration der Unternehmungen, veranlaßt für den größten Teil der Angestellten die Chance, sich in der Industrie selbständig zu machen.

Die folgende Übersicht über den Anteil der Angestellten an den Beschäftigten in Industrie und Handwerk unterstreicht Bahrds Ausführungen ²⁾:

Anteil der Angestellten an den Beschäftigten in Industrie und Handwerk in Prozent

	1882	1895	1907
Insgesamt	1,88	3,32	5,73
In Kleinbetrieben (1-5 Beschäftigte)	0,39	0,49	1,06
In Mittel- und Großbetrieben (ab 6 Beschäftigte)	4,10	5,35	16,62
Männer	2,34	4,00	6,63
Frauen	0,22	0,62	2,44

1) H.P.Bahrdt: Industriebürokratie, a.a.O., S. 43.

2) Zusammengestellt nach W.G.Hoffmann, a.a.O., Tabelle 24, S. 210.

Wie die Tabelle zeigt, stieg der Anteil der Angestellten an der Gesamtzahl der in Industrie und Handwerk Beschäftigten von 1882 bis 1907 insgesamt um mehr als das Dreifache. Weiterhin demonstriert die Tabelle über den hinter ihr stehenden erheblichen allgemeinen und absoluten Zuwachs der Angestellten hinaus, in ihrer Differenziertheit auch deutlich den von Bahrđt angesprochenen Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Anteil der Angestellten an der Belegschaft ¹⁾. So lag der Angestelltenanteil in Kleinbetrieben in allen drei Vergleichsjahren klar unter dem in Mittel- und Großbetrieben. Dieser Unterschied verstärkte sich im Zeitablauf sogar noch deutlich. Zwar stieg der Angestelltenanteil an der Belegschaft auch in Kleinbetrieben von 1882 bis 1907 um fast das Dreifache, aber im gleichen Zeitraum belief sich die entsprechende Steigerung in Mittel- und Großbetrieben auf mehr als das Vierfache. So vergrößerte sich der Unterschied von knapp 4 Prozentpunkten im Jahre 1882 auf mehr als 15 Prozentpunkte im Jahre 1907. Der Zusammenhang des Trends zum Großbetrieb und der hier durch die Anforderungen von Regelmäßigkeit und Schriftlichkeit anwachsenden Verwaltungsaufgaben mit der Vervielfachung von Zahl und Anteil der Angestellten wird hierdurch sichtbar.

Auch eine weitere von Bahrđt angezeigte Tendenz wird durch die obige Übersicht untermauert, nämlich die Zunahme der vorwiegend mit Schreib- und Ablagetätigkeiten befaßten weiblichen Angestellten. War ihr Beschäftigungsanteil 1882 mit 0,22 % der weiblichen Beschäftigten in Industrie und Handwerk insgesamt noch verschwindend gering, so stieg er bis 1907 um mehr als das Zehnfache auf 2,44 %, lag damit allerdings immer noch deutlich unter dem entsprechenden Anteil männlicher Angestellter, der sich 1907 auf 6,63 % belief.

1) Diese Angaben verlieren etwas an Prägnanz durch die relativ undifferenzierte Betriebsgrößenklassifikation. Eine genauere Aufschlüsselung liegt jedoch für jene Jahre nicht vor, vor allem fehlt ein gesonderter Ausweis des Angestelltenanteils von Großbetrieben mit mehr als 500 oder 1 000 Beschäftigten.

Trotz dieser strukturellen Verschiebungen kann allerdings, wie Bahrđt weiter ausföhrt, von einer Industrialisierung der Büroarbeit in dieser Phase zunächst noch nicht gesprochen werden, denn die Büroarbeit behielt vorerst noch ihren kleinbetrieblichen Charakter ¹⁾:

Es gibt noch keine Bürosäle, in denen bestimmte gleichartige Funktionen, die in verschiedenen Abteilungen des Großbetriebs vorkommen, zentral zusammengefaßt werden. Sondern jeder Leiter eines Unterbetriebs oder eines Verkaufsbüros, überhaupt jeder mittlere oder höhere Funktionär des Unternehmens hat jeweils einen vollständigen Apparat, in dem die meisten Angelegenheiten erledigt werden, die in seinem Bereich anfallen, z.B. auch die meisten Personalangelegenheiten, die Lohnabrechnung, insofern Arbeiter unterstellt sind, der größte Teil der Buchhaltung und selbstverständlich alle Schreibmaschinenarbeiten.

Diese Form der Organisation der organisatorischen, verwaltenden und kommerziellen Tätigkeiten im Industriebetrieb durch sogenannte 'Vorzimmerbüros' (Bahrđt) unterschied sich in zweifacher Hinsicht von den traditionellen Fabrikkontoren: Zum einen war die Arbeitsteilung durch die Spezialisierung der Teilarbeiten nicht mehr so variabel, daß beim Ausscheiden einer Arbeitskraft ein allgemeines Aufrücken im Sinne eines Karrierewegs stattfinden konnte. Zum anderen griff jetzt auch das Problem der Hierarchie stärker in den Alltag des Büros ein, und dies wiederum in doppelter Weise. Erstens war das Büro selbst Stufe in der Gesamthierarchie des Unternehmens und zwar, laut Bahrđt, nach der Selbsteinschätzung der Angestellten "in der Regel .. eine mittlere. Weiter oben gibt es übergeordnete Büros, weiter unten andere Dienststellen, bzw. Fabrikationsstätten" ²⁾. Als solche Stufe in der Gesamthierarchie war das Büro selbst wiederum hierarchisch gegliedert.

Zweitens bestimmte die Hierarchie nicht nur die Organisationsform der Büroarbeit, sondern machte gleichsam, zumindest teilweise, auch ihren Inhalt aus, insofern die Tätigkeit der Angestellten jetzt in erster Linie darin bestand, "die Kommunikation zwischen den einzelnen Stufen

1) H.P.Bahrđt: Industriebürokratie, a.a.O., S.45.

2) Ebenda, S. 46.

der Hierarchie zu besorgen, innerhalb derer der Angestellte selbst eine Stufe repräsentiert. Mit anderen Worten: Die Hierarchie aktualisiert sich hier nicht nur als Befehls- und Kontrollordnung, sondern auch als Kooperationsform" ¹⁾.

Der Übergang vom Fabrikkontor zum Vorzimmerbüro war entsprechend dieser angedeuteten strukturellen Veränderungen der Arbeitsbedingungen und -inhalte mit einem bedeutsamen Wandel der Formen und Möglichkeiten der ehemaligen 'Privatbeamten' und jetzigen Angestellten zur subjektiven Bewältigung ihrer betrieblichen Situation im Rahmen ihrer gesellschaftlichen Situation verbunden.

Der Umstand, daß es im alten Kontor noch keine strenge, sozial differenzierte Arbeitsteilung gab, hatte dort bei den 'Privatbeamten' zu der Auffassung geführt, daß grundsätzlich jede Stelle, auch die untergeordnete, als Übergang zu einer höheren Stelle mit mehr Verantwortung und Übersicht zu sehen sei ²⁾. Dem Stand und der Form der Arbeitsteilung entsprechend war das Verhältnis der Angestellten zum Unternehmer durch persönliche Zusammenarbeit, durch Zugehörigkeit zum 'Haus des Unternehmers', der weniger als 'Vorgesetzter', sondern mehr als 'Persönlichkeit' entscheidende Instanz war ³⁾ usw. gekennzeichnet, so daß eine weiterreichende soziale Distanz wie zwischen Arbeitern und Unternehmern im Verhältnis von 'Privatbeamten' und Unternehmern nicht gegeben war ⁴⁾.

1) H.P.Bahrdt: Industriebürokratie, a.a.O., S.46.

2) Vgl. hierzu und im weiteren S.Braun: Die gesellschaftliche Position der Angestellten und die soziale Differenz Arbeiter/Angestellte, Diss., Marburg 1963, im folgenden zitiert als: Angestellte, S. 92 f. Braun bezieht seine Überlegungen zunächst auf die kaufmännischen Handlungshelfen, weist aber darauf hin, daß auch die industriellen 'Privatbeamten', wenn auch später, einer 'kapitalistischen' Arbeitsorganisation unterworfen wurden.

3) Vgl. ebenda, S. 92.

4) Diese Feststellung impliziert für uns nicht, daß es keine Unterschiede und Gegensätze zwischen Unternehmern und 'Privatbeamten' gegeben hätte. Diese waren aber bei weitem nicht so ausgeprägt und stellten sich auch anders dar als im Verhältnis Arbeiter - Unternehmer.

Darüberhinaus gab es für die frühen Angestellten die (nicht nur theoretische) Möglichkeit, sich selbständig zu machen, eigene Geschäfte zu tätigen, Teilhaber zu werden usw., also eine bürgerliche 'Karriere' zu durchlaufen.

Insgesamt führte die deutlich abgehobene und privilegierte Position und Situation der Privatbeamten zu einer Denk- und Verhaltensweise der frühen Angestellten, die sich im wesentlichen an den Normen der bürgerlich-liberalen Verhaltensprogrammatik, insbesondere auch der bürgerlich-individualistischen Lebens- und Handlungsweise einerseits und an einem eher als ständisch zu bezeichnenden Unterschiedsbewußtsein gegenüber den Arbeitern orientierte. Eine solche Orientierung hatte, wie oben angedeutet, wenigstens teilweise einen durchaus realen Hintergrund.

Dies änderte sich mit dem relativen Anwachsen der bloßen Verwaltungs- und Organisationsfunktionen und der zunehmenden Arbeitsteilung und Spezialisierung der Angestellten-tätigkeiten. Der einzelne Angestellte hatte, ebenso wie der Arbeiter, keine Übersicht mehr über das Unternehmen/den Betrieb und wurde wie dieser Teilarbeiter in einem Arbeitssystem. Er war nicht mehr unmittelbarer 'Mitarbeiter' des Unternehmers, seine 'rechte Hand', sondern das Verhältnis zwischen beiden wurde primär zu einer Vorgesetzten - Untergebenen - Beziehung. Direkte persönliche, insbesondere auch über den eigentlichen Arbeitszusammenhang hinausgehende Kontakte zwischen Unternehmer und Angestellten waren, im Gegensatz zu früher, nicht die Regel, sondern die Ausnahme ¹⁾. Gleichzeitig und damit zusammenhängend wurde auch die Möglichkeit der Angestellten geringer, eigene Geschäfte zu tätigen und/oder sich selbständig zu machen.

Insgesamt war eine unternehmerähnliche bzw. unternehmernahe Stellung der Angestellten nicht mehr gegeben, ihre gewohn-

1) Abgesehen von den wenigen leitenden Angestellten, die aber in diesem Zusammenhang nicht gemeint sind.

ten sozialen Sicherheiten verloren sich ¹⁾, und die bisherigen, in einer spezifischen Mischung bürgerlich-individualistischen und handwerklich-ständischen Denk- und Verhaltensweisen, büßten durch den Übergang vom "Handlungsgehilfen zum Arbeitnehmer" ²⁾ ihren zumindest partiell gegebenen realen Hintergrund ein.

Erst durch diesen Entwicklungsprozeß wurde die Arbeit der Angestellten letztlich den Bedingungen kapitalistischer Lohnarbeit unterworfen, noch nicht aber jenen industrieller Arbeit. Bahrđt bezeichnet sowohl das Fabrikkontor als auch das Vorzimmerbüro als 'vorindustrielle' Bürotypen, und auch das Großbüro leitet für ihn zunächst nur die 'Manufakturperiode' der Büroarbeit ein ³⁾.

Die im Vergleich zur Entstehung von Industriearbeitern allgemein verzögerte Herausbildung einer Industriebürokratie und der Umstand, daß die Angestellten im hier betrachteten Zeitraum zwar Lohnarbeit, aber im allgemeinen noch kaum unter industriellen Bedingungen, verrichteten, haben wesentlich dazu beigetragen, das traditionelle 'Beamtenbewußtsein' der Angestellten mit seinen spezifischen Implikationen auch noch zu einer Zeit beizubehalten, als seine realen Voraussetzungen nicht einmal mehr zum Teil gegeben waren.

Das läßt sich am Fall der Angestellten der Firma Siemens beispielhaft illustrieren ⁴⁾:

1) Vgl. S.Braun: Angestellte, a.a.O., S.92.

2) Ebenda, S.97. Zum Begriff des Angestellten im hier betrachteten Zeitraum siehe auch J.Kocka: Die Angestellten in der deutschen Geschichte 1850-1980, Göttingen 1981, im folgenden zitiert als: Angestellte, S. 116-141.

3) Vgl. H.P.Bahrđt: Industriebürokratie, a.a.O., S. 40 ff.

4) Vgl. hierzu im einzelnen die umfassende Untersuchung: J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., sowie verschiedene Aufsätze Kockas zu dieser Thematik, insbesondere J. Kocka: Management, a.a.O., S. 168 ff. und J.Kocka: Vorindustrielle Faktoren in der deutschen Industrialisierung. Industriebürokratie und "neuer Mittelstand", in: M.Stürmer (Hrsg.): Das Kaiserliche Deutschland, Politik und Gesellschaft 1870 - 1918, Düsseldorf 1970, S. 265 - 286, im folgenden zitiert als: Vorindustrielle Faktoren.

Die 1847 gegründete OHG Siemens & Halske produzierte anfangs Telegrafen und Eisenbahnsignalapparate, später auch Wasser- und Alkoholmeßgeräte. Die ersten rund 20 Jahre ihrer Entwicklung waren durch langsames und stetiges Wachstum sowie relative Homogenität der Produktion gekennzeichnet. Die Belegschaftsstärke entwickelte sich von 18 im Jahre 1848, über 50 in 1851, 150 in 1860, 192 in 1867 auf 380 im Jahre 1870, 581 in 1872 und stieg danach weiter steil an ¹⁾. Bis ca. 1867 zeigte die Telegrafenbauanstalt manufakturelle Züge. In der Werkstatt dominierte die einfache Kooperation; es gab bis 1870 nur wenige, zudem noch universale Werkzeugmaschinen. Von einer handwerklichen Produktion unterschied sich die Arbeitsweise bei Siemens jedoch dadurch, daß Hilfsarbeiten wie auch Leitungsfunktionen den Arbeitern bereits entzogen waren. Die Hilfsarbeiten wurden durch ungelernte sogenannte 'Arbeitsleute' erledigt, die Leitungsfunktionen nahmen Inhaber, Meister und Beamte wahr.

Die Tätigkeit der Beamten konnte dabei nicht durch bürokratische Reglements vorgeschrieben werden ²⁾, da sie zunächst weder im einzelnen voraussehbar und in durch Regeln zu fassende Fälle aufgelöst werden konnte, noch jenes Maß an Arbeitsteilung erreicht hatte, bei dem sie generalisierbar geworden wäre. Damit war auch eine effektive Überwachung und Kontrolle der Angestellten, wie sie bei den Arbeitern bereits durchaus üblich war, schwierig, wenn nicht unmöglich. Unter diesen Umständen waren Loyalität und Integrität der Angestellten gegenüber dem Unternehmer sowohl eine wesentliche Bedingung für den reibungslosen Geschäfts- bzw. Produktionsablauf als auch zentrales Merkmal der Qualifikation der Angestellten und wurden von Unternehmerseite entsprechend belohnt und gepflegt.

So genossen die Siemens-Beamten gegenüber den Arbeitern erhebliche Privilegien. Neben den Verdienstunterschieden, der Bezahlungsform des Gehalts und der finanziellen Beteiligung der Beamten (zumindest in der Form der Inventurprämie), die außer ihnen nur eine kleine und abnehmende Min-

1) Vgl. J.Kocka: Management, a.a.O., S.168, Fußnote 23.

2) Vgl. ebenda, S. 171.

derheit von Arbeitern erhielt, bestanden diese Privilegien noch in der kürzeren und nicht genau kontrollierten Arbeitszeit, dem faktischen Recht auf Urlaub, der Erstattung von Krankheits- und Kurkosten sowie familienbedingten Unterstützungs- und Wohngeldern usw., sowie schließlich in einer zwar nicht einklagbaren, aber in der Praxis gewährten Arbeitsplatzsicherheit ¹⁾.

Die eher materiellen Privilegien wurden ergänzt durch den bewußt gepflegten persönlichen Kontakt des Unternehmers mit den Angestellten, der sich bei Siemens allerdings zunächst auch auf die Arbeiter erstreckte. Hierzu bemerkte Werner Siemens ²⁾:

Wichtig scheint es mir aber ... durch persönlichen Verkehr mit den Leuten ... einen guten Geist unter den ... Leuten zu erhalten resp. zu wecken ... Meine Praxis, stets mit allen tüchtigen Leuten im Privatverkehr umzugehen, als wären sie ganz meinesgleichen, und geschäftliche Angelegenheiten, die sie angehen, so mit ihnen zu besprechen, als wären es ihre Sachen so gut wie die meinigen ... hat sich stets als zweckmäßig erwiesen. Einige Male lade ich jährlich Werkführer und Bürobeamte ein usw. Das erweckt persönliches Attachement, welches manches andere erleichtert.

In Ausfüllung dieser Politik veranstaltete Siemens nicht nur bis nach 1870 jährlich zu Himmelfahrt die erwähnten Gesellschaften für Meister und Beamte in der Siemens-Villa am 'Knie' in Berlin, sondern verteilte bis ca. 1870 jeweils am 24. Dezember persönlich die Inventurprämien und hielt bis etwa 1880 für die ganze Belegschaft, danach nur noch für die Beamten, einmal im Jahr eine Versammlung in der Fabrik ab, anlässlich derer er eine Kritik des Geschäftsabschlusses vortrug ³⁾.

Insgesamt führten die privilegierte Situation der frühen Angestellten und ihr relativ enger persönlicher Kontakt mit dem Unternehmer zu einer Identifikation der Angestellten mit 'ihrer' Firma, mit dem Unternehmen als ganzem und

1) Vgl. J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S.101 f.

2) Zitiert nach demselben: Management, a.a.O., S. 171 f.

3) Vgl. ebenda, S. 172.

letztlich mit den Interessen des Unternehmers ¹⁾. Als Folge davon fühlten sich die Privatbeamten als Träger von Herrschaft gegenüber den Arbeitern, definierten diese damit zugleich als "herrschaftsunterworfenene Gegengruppe, von der sich das eigene Selbstverständnis" ²⁾ abgrenzen mußte und sahen sich selbst auf der Seite des Unternehmens.

Diese anfänglich immerhin zum Teil in gewissem Sinn berechnete Denk- und Verhaltensweise der frühen Angestellten verlor auch bei Siemens mit den für den organisierten Kapitalismus kennzeichnenden betrieblichen Entwicklungstendenzen ihren realen Hintergrund. Das läßt sich zunächst anhand der zahlenmäßigen Arbeiter-Angestellten-Relation im Rahmen der Veränderung der Belegschaftsstruktur feststellen. 1873 beschäftigte Siemens 453 Arbeiter und 49 Beamte, Ende 1890 dagegen ca. 2650 Arbeiter und ca. 340 Beamte (in Berlin und Charlottenburg) ³⁾. Neben der enormen allgemeinen Belegschaftszunahme fällt auf, daß die Zahl der Angestellten deutlich überproportional angewachsen war.

Damit hatte die Zahl der Angestellten eine Größenordnung erreicht, bei der eine unmittelbare persönliche Verbindung mit dem Unternehmer nicht mehr möglich war. Schon allein darum wurde die soziale Distanz zwischen Angestellten und Unternehmern größer. Das sah im übrigen auch W. Siemens sehr klar. Bereits in den 1880er Jahren hatte er in einem Brief an seinen Bruder Karl geklagt ⁴⁾:

Mein alter Kopf ist schon so übermäßig in Anspruch genommen. Ich kenne persönlich und mehr wie von Ansehen wohl kaum mehr wie die Hälfte unserer über 80 hiesigen Beamten.

Die erhebliche Vergrößerung der Angestelltenzahl und die damit verbundene Anonymisierung des Verhältnisses Unternehmer - Angestellte führte zur Anwendung direkter, oft

1) Vgl. J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S.190.

2) Ebenda, S. 191.

3) Vgl. ebenda, S. 254 f.

4) Zitiert nach ebenda, S. 235.

bürokratischer Lenkungs- und Kontrollmethoden auch gegenüber Angestellten ¹⁾. So erfolgte beispielsweise eine schriftliche Fixierung der Arbeitszeit und der Urlaubszeit, wodurch das unmittelbare Vertrauensverhältnis zwischen Unternehmer und Beamten generell eingeschränkt wurde. Betraf dies allerdings noch mehr die Rahmenbedingungen der Angestelltentätigkeit, so wurde auch deren Arbeit selbst drastischen Veränderungen unterworfen. J. Kocka schreibt dazu ²⁾:

Im Gegensatz zu der stürmischen Innovationsperiode der Firma um 1870, die von voll eingesetzter Unternehmer-Dynamik und gleichzeitiger kooperativer, oft improvisierter Spontaneität der Beziehungen zwischen den Angestellten gekennzeichnet war, regelten nunmehr zunehmend auch außerhalb der Werkstatt detaillierteste "Geschäftsinstruktionen" die Arbeit in den einzelnen Abteilungen. Zu groß war die Zahl der Angestellten, zu indirekt der anfeuernde Einfluß Werner Siemens' auf die meisten, als daß man sie weiterhin am "langen Zügel" hätte führen können, zumal die Konkurrenz und der vergrößerte Maschinenpark eine genauere Kapitalrechnung und exaktere Kalkulation erforderten, diese aber wiederum die Einhaltung gewisser Regeln bei der Abfassung und Bearbeitung der Bestellzettel, der Lohnbücher und Materialaufstellungen, die Einhaltung genauer Termine im inneren Verkehr etc. verlangten.

Die angedeuteten Tendenzen hinsichtlich der Position und Situation der Angestellten spitzten sich in der Zeit bis zum 1. Weltkrieg weiter zu. Die Belegschaftsstruktur unter dem Gesichtspunkt der Relation Arbeiter - Angestellte veränderte sich in den Siemenswerken wie folgt ³⁾:

Jahr	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter/Angestellte
1890	2.540	360	7,1
1895	3.470	685	5,0
1912	44.378	12.502	3,5

Die überproportionale Zunahme der Angestellten an der Belegschaft wird hier sehr deutlich.

- 1) Vgl. J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S.289 ff.
- 2) Ebenda, S. 290.
- 3) Ebenda, S. 468.

Gleichzeitig wurde die Lohnarbeiterähnlichkeit in der Situation der Angestellten immer offensichtlicher. Dies drückte sich bei Siemens zum Beispiel in dem Erlaß einer Dienstordnung für Angestellte im Jahre 1899 aus, die für die Mehrzahl der Angestellten den Dienstvertrag oder das Engagementsschreiben ersetzte und so zur weiteren Entindividualisierung des Verhältnisses zwischen dem einzelnen Angestellten und dem Unternehmer beitrug ¹⁾. Die Dienstordnung für Angestellte, die der Arbeitsordnung für Arbeiter entsprach, verzichtete auf die bis dahin üblichen Appelle an gemeinsame Interessen und Traditionen und sah sogar von der Erwähnung der Bezeichnung 'Mitarbeiter' ab. Sie unterwarf auch die Angestellten

einem Satz von Regeln, einem System formalisierter Herrschaft ..., das sich nun auch für sie nicht mehr nur in fixierten, ihre speziellen Sachleistungen reglementierenden Geschäftsordnungen, sondern in disziplinarischen, für alle Abteilungen und Angestellten gleichen Grundsätzen aktualisierte ²⁾.

Ein deutliches Anzeichen für den offenkundig werdenden Lohnarbeiterstatus der Angestellten war auch die Verringerung der Bezahlungsdifferenz zwischen Arbeitern und Angestellten. Kocka hat ermittelt, daß die Arbeiterlöhne bei Siemens von 1903 bis 1912 durchschnittlich um mehr als 35 % stiegen, die Gehälter dagegen nur um knapp 5 %. 1903 verdiente der 'mittlere Beamte' 2,26 mal soviel wie der 'mittlere Arbeiter', 1912 nur noch 1,75 mal soviel ³⁾. Diese Entwicklung hatte unter anderem sogar dazu geführt, daß im Dezember 1909 Angestellte aller Abteilungen Gehaltserhöhungen oder Teuerungszuschläge forderten, bezeichnenderweise in Form einer Massenpetition an den Vorstand.

Unter diesen Umständen war das traditionelle 'Dienstethos der Privatbeamten' einem Zerfallsprozeß ausgesetzt, was sich bei den höheren und angehobenen mittleren Beamten u. a. dadurch äußerte, daß das frühere Firmenbewußtsein weitgehend einem Büro- oder Abteilungsbewußtsein wich und sich bei den niederen und mittleren Angestellten in einer Auf-

1) Vgl. J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S.482 f.

2) Ebenda, S. 484.

3) Vgl. ebenda, S. 492 f.

fassung von ihrer Tätigkeit als inhaltlich letztlich gleichgültiger, aber möglichst gut bezahlter notwendiger Arbeit niederschlug ¹⁾.

Trotz alledem bestand immer noch eine Reihe von Unterschieden zwischen Angestellten und Arbeitern, zum Beispiel hinsichtlich Bezahlungsart und -kriterien, anderer Arbeitszeit, geringerer Kontrollierung der Arbeit, relativer Arbeitsplatzsicherheit usw. ²⁾, die von der Unternehmensleitung durch eine bewußte Politik der Differenzierung aufrechterhalten wurden. Hauptgrund hierfür waren allerdings nicht mehr Anforderungen des Arbeitsprozesses, sondern die heraufkommenden sozialpolitischen Auseinandersetzungen, in denen die Loyalität der Angestellten für das Unternehmen von großem Wert war ³⁾. Ein klares Bild ihrer Lohnarbeiterposition und -situation konnte sich so bei den Angestellten nur schwer durchsetzen, zumal auch die Arbeiter ihrerseits ein deutliches Unterschiedsbewußtsein gegenüber den Angestellten, den 'Tintenwischern' und 'Faulenzern' pflegten. So wurde zum Beispiel vor dem ersten Technikerstreik in Berlin im Oktober 1911 keine einzige Arbeitsniederlegung industrieller Angestellter bekannt ⁴⁾.

Es läßt sich, damit zusammenfassend, festhalten, daß sich die Angestellten auf die Veränderungen ihrer Arbeit im hier betrachteten Zeitraum in einer widersprüchlichen Art und Weise einstellten, die sich insgesamt auf die Entwicklung betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen industrieller Belegschaften hemmend auswirkte. Denn die Angestellten orientierten ihre Denk- und Verhaltensweisen trotz ihrer immer stärkeren Unterwerfung unter Lohnarbeitsbedingungen im allgemeinen an Leitbildern, die eine spezifische Mischung von bürgerlich-individualistischen Normen hinsichtlich 'Leistung' und 'Karriere' und ständischen Normen der Differenzierung insbesondere in Bezug auf die

1) Vgl. J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S. 486 f.

2) Vgl. ebenda, S. 503.

3) Vgl. ebenda, S. 508.

4) Vgl. ebenda, S. 509.

Arbeiter darstellten ¹⁾. Entsprechend war das Organisationsverhalten der Angestellten. Die den freien Gewerkschaften zugehörigen Angestelltenverbände verfügten bei den kaufmännischen Angestellten 1910 nur über knapp 15.000 Mitglieder, während in den Verbänden, die in offenem Gegensatz zu den freien Gewerkschaften standen, zur gleichen Zeit zusammen weit über 300.000 kaufmännische Angestellte organisiert waren ²⁾.

Aufgrund der beschriebenen Orientierungen und Verhaltensweisen kamen Angestellte auch als Träger betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen kaum in Frage.

Die den wachsenden Zahlen und Anteilen der Angestellten im Rahmen industrieller Belegschaften entsprechende Differenzierung der Belegschaftsstruktur erschwerte somit subjektiv und objektiv die Entwicklung eines solidarischen Positions- und Verhaltensgefüges industrieller Belegschaften, wie es als eine Voraussetzung betrieblichen Mitbestimmungstrebens beschrieben worden ist ³⁾.

1) Vgl. zu den Denk- und Verhaltensweisen von Angestellten auch die neuere Arbeit von U.Kadritzke: Angestellte, die geduldeten Arbeiter. Zur Soziologie und sozialen Bewegung der Angestellten, Frankfurt/M 1975.

2) Vgl. G.Hohorst, J.Kocka, G.A.Ritter, a.a.O., S.138. Im einzelnen betrug die Zahl der Mitglieder 1910 (es sind jeweils nur die wichtigsten Angestelltenorganisationen aufgeführt, die den größten Teil der organisierten Angestellten umfaßten):

- Verein für Handlungs-Commis von 1858: 102.633
- Verband Deutscher Handlungsgehilfen zu Leipzig: 92.301
- Deutschnationaler Handlungsgehilfen-Verband: 120.289
- Freie Gewerkschaften: 14.829.

Bei den technischen Angestellten verteilten sich die Mitglieder wie folgt:

- Deutscher Werkmeister-Verband: 51.749
- Deutscher Techniker-Verband: 29.499
- Bund der technisch-industriellen Beamten: 17.738.

Unter den drei genannten Techniker-Organisationen betrieb im Grunde lediglich die letzte eine Politik gewerkschaftlicher Interessenvertretung, ohne jedoch den freien Gewerkschaften angeschlossen zu sein.

3) Vgl. hierzu insbesondere Kapitel 2.3. (Zum Zusammenhang von betrieblichem Mitbestimmungstreiben und subjektivem Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften) in Teil I der vorliegenden Untersuchung.

Im weiteren sind die wesentlichen Implikationen des organisierten Kapitalismus für die betriebliche Situation der Arbeiter zu untersuchen.

3.1.4.2. Die 'Taylorisierung' industrieller Lohnarbeit

Die bereits angedeuteten strukturellen Veränderungen des industriellen Produktionsprozesses gingen einher mit entsprechenden einschneidenden Veränderungen des Charakters industrieller Lohnarbeit. H. Homburg bemerkt hierzu allgemein ¹⁾, daß mit dem Aufstieg des Großbetriebs und dem Übergang zur Massenproduktion seit dem ausgehenden 19. Jahrhundert eine fortschreitende Substitution menschlicher Arbeitskraft durch Maschinen verstärkt einsetzte. Gleichzeitig und damit zusammenhängend führten

die logistischen Anforderungen der mit neuer Technologie und leistungsfähigeren Anlagen ausgeweiteten Produktionskapazitäten und das Tempo der personellen und räumlichen Ausdehnung der Betriebe .. zu funktionalen Disparitäten in der Fabrikorganisation, da deren integrale Umgestaltung vorbereitungs- und zeitintensiver war ²⁾.

Damit trat die Notwendigkeit auf, die menschliche Arbeitsleistung der gesteigerten Massenproduktivität anzupassen und den Faktoreinsatz entsprechend den Erfordernissen der erhöhten Kapitalintensität effizient zu gestalten ³⁾.

Voraussetzung hierfür waren organisatorische Effizienz und Transparenz ⁴⁾.

1) Vgl. H.Homburg: Anfänge des Taylorsystems in Deutschland vor dem Ersten Weltkrieg. Eine Problemskizze unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitskämpfe bei Bosch 1913, in: Geschichte und Gesellschaft, 4. Jg. 1978/Heft 2, Technik und Gesellschaft im 19. und 20. Jahrhundert, hrsg. v. R.Rürup, S. 170 - 194, S. 170.

2) Ebenda.

3) So stieg nach Berechnungen von F.-W.Henning die Arbeitsproduktivität in der Industrie von 1873-1913 insgesamt um 90 - 100 %. In einzelnen Branchen war der Anstieg erheblich stärker, zum Beispiel in der Metallindustrie 270 %, in der Textilindustrie 115 %; vgl. F.-W. Henning: Industrialisierung, a.a.O., S. 219.

4) Vgl. H. Homburg, a.a.O., S. 170.

Dem sollte und mußte durch eine, wie Schmiede und Schudlich es nennen, 'mit Zeitmaßstäben operierende Ökonomie des materiellen Produktionsprozesses (Produktions-, Betriebs- oder Zeitökonomie)' entsprochen werden, wie sie zunächst mehr oder weniger zufällig und tastend, ab etwa der Jahrhundertwende jedoch mehr und mehr systematisch, d.h. durch gezielte Anwendung bestimmter Untersuchungsmethoden, entwickelt und angewendet wurde ¹⁾.

3.1.4.2.1. Das Taylorsche System des 'Scientific Management' und seine Bedeutung für die Organisierung industrieller Lohnarbeit

Ein theoretischer Ausdruck einer solchen 'Zeitökonomie' war das um die Jahrhundertwende von F.W. Taylor in den USA entwickelte System des 'Scientific Management' ²⁾. Obwohl die von Taylor empfohlenen Methoden und Anweisungen im einzelnen in Deutschland nur teilweise und dann auch mit erheblicher zeitlicher Verzögerung gegenüber den USA angewendet wurden ³⁾, haben doch die auch heute noch unter der Bezeichnung 'Taylorismus' oder 'Taylorisierung der Arbeit' geläufigen grundlegenden Prinzipien seines Systems den industriellen Arbeits- und Produktionsprozeß unter den Bedingungen des organisierten Kapitalismus entscheidend geprägt. Insofern bietet eine kurze Darstellung des Taylorsystems durchaus wichtige Anhaltspunkte für die Erklärung von Veränderungen industrieller Lohnarbeit im hier betrachteten Zeitraum.

Das von Taylor selbst ausgewiesene Ziel des Einsatzes technisch-rationaler Methoden bei der Organisation des Produk-

1) Vgl. R. Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S.31.

2) Vgl. hierzu F.W.Taylor: Die Grundsätze der wissenschaftlichen Betriebsführung, München und Berlin 1913 sowie ders.: Die Betriebsleitung, Berlin 1920.

3) Zur Taylor-Rezeption in Deutschland siehe neben dem bereits erwähnten Aufsatz von H.Homburg weiterhin L.Burchardt: Technischer Fortschritt und sozialer Wandel. Das Beispiel der Taylorismus-Rezeption, in: Deutsche Technikgeschichte, hrsg.v.W.Treue, Göttingen 1967, S. 52-98 sowie auch P.

tionsprozesses war das Erreichen einer optimalen Produktivität. Dieses Ziel sah er in einer Interessenskoinzidenz von Arbeitern und Unternehmern, nämlich der größtmöglichen Prosperität für beide, begründet. Bei seinen Überlegungen ging er von zwei grundlegenden Hypothesen aus ¹⁾:

Zum einen sah er das Verhalten des Arbeiters als ausschließlich materialistisch bestimmt an. Damit übertrug er das von der klassischen Nationalökonomie entwickelte Prinzip des 'homo oeconomicus' auch auf den Lohnarbeiter, obwohl letzteres ursprünglich am Leitbild des 'freien Unternehmers' ausgerichtet war.

Zum zweiten nahm er an, daß für jede Handlung im industriellen Arbeitsprozeß eine optimale Lösung gefunden werden könne. Auf der Grundlage der Analyse von Elementareinheiten jeder einzelnen Handlung im Arbeitsprozeß durch Zeit- und Bewegungsstudien sollte die Arbeitsorganisation so gestaltet werden, daß ein Höchstmaß an Produktivität erreicht werden konnte.

Durch die gesteigerte Gütererzeugung würden dann nach Taylor Probleme der Verteilung des Überschusses hinfällig, da für jeden die Möglichkeit zur optimalen Befriedung seiner - materiellen - Bedürfnisse bestünde. Alle am Produktionsprozeß Beteiligten strebten so in harmonischer Übereinstimmung nach möglichst großer Effizienz in der Produktion.

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1478:

Hinrichs, a.a.O., besonders S. 51-68. Danach lag eine Besonderheit der deutschen Taylorismus-Rezeption gegenüber der amerikanischen Anwendungspraxis in der stärkeren Betonung eher struktureller Momente (vgl. ebenda, S. 57). Im übrigen darf die auch in Amerika nur partielle Anwendung der von Taylor selbst entwickelten Methoden und Verfahren nicht zu einer Unterschätzung des Taylorismus als Prinzip führen. Über dessen immense praktische Bedeutung hinaus können heute, obwohl Taylor im Grunde nicht von einem soziologischen Ansatz ausging, die Organisationssoziologie, die Betriebswirtschaftslehre, die Arbeitswissenschaft und schließlich die sozialwissenschaftliche Systemtheorie zum Teil Taylor als Vorläufer für sich beanspruchen (vgl. W.Littek: Industriearbeit und Gesellschaftsstruktur, Frankfurt/M 1973, S.19).

1) Vgl. U.Schumm-Garling, a.a.O., S.20 f.

Im einzelnen ergaben sich aus den von Taylor durchgeführten Studien folgende Ergebnisse ¹⁾:

- Durch Eliminierung 'toter' Zeiten und 'falscher' Bewegungen sollte die Arbeit des einzelnen intensiviert werden;
- alle Einzelarbeiten sollten zu einem räumlichen und zeitlichen Kontinuum integriert werden;
- es sollte eine 'objektive' Lohnberechnungsbasis entwickelt werden, die zugleich Anreize zur Leistungssteigerung bot, indem die Entlohnung (die der einzelne Arbeiter als homo oeconomicus zu maximieren sucht) auf die individuelle Arbeitsleistung bezogen wurde (Stücklohnsystem). Dieses Leistungslohnsystem sollte den Arbeiter zur Einhaltung des von einem zentralen Arbeitsbüro vorgegebenen Pensums zwingen, da er bei Nichteinhaltung des Pensums Lohneinbußen und schlimmstenfalls den Verlust des Arbeitsplatzes hinnehmen mußte;
- komplizierte Arbeit sollte eliminiert werden, indem eine Reduzierung aller Tätigkeiten der einzelnen Arbeiter auf einfache Handgriffe erfolgte. Das bedeutete gleichzeitig eine Konzentration wesentlicher organisatorischer und technischer Kompetenzen beim durch Experten 'wissenschaftlich' angeleiteten Management bzw. im Arbeitsbüro.

Eine spezifische Weiterentwicklung erfuhr Taylors Scientific Management durch H. Ford. Ford entdeckte, daß die Arbeitsteilung noch entscheidend verbessert werden konnte, "indem man verhinderte, daß die Arbeiter sich von ihrem Platz entfernten, und indem man die zu montierenden Stücke (am Fließband, Anm. d.V.) an ihnen vorbeilaufen ließ" ²⁾.

1) Vgl. W. Littek, a.a.O., S.20.

2) A. Héron: Der Taylorismus. Grundsätze, Methoden, Doktrin, in: Kursbuch 43, Berlin 1976, S. 1-13, S.10 f. Der Zusammenhang von Taylorismus und Fordismus wird auch betont bei H.Braverman: Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt/M 1977, S. 115-119 sowie O.Rühle, a.a.O., 2.Band, S.362-364. Im einzelnen soll hier auf die Überlegungen Fords nicht eingegangen werden, da ihre praktische

Eine besondere und verfeinerte Weiterentwicklung des Taylorismus in Deutschland stellte das REFA-System dar, auf das aber hier nicht weiter eingegangen werden soll ¹⁾.

Zusammenfassend läßt sich der zentrale Aspekt des Taylorischen Systems wie folgt präzisieren: Kernstück dieses Systems war eine neue Arbeitsorganisation, die eine Produktivitätssteigerung zum Ziel hatte. Diese neue Arbeitsorganisation war unter den Bedingungen des sich organisierenden Kapitalismus die adäquate Form der Produktion, die ihren Schwerpunkt nicht auf die Extensivierung, sondern auf die Intensivierung der Arbeit legte. Dabei spielte für Taylor die spezifische Problematik der sich aus der neuen Arbeitsorganisation ergebenden subjektiven Situationsbewältigung der industriellen Lohnarbeiter keine Rolle, bzw. wurde durch die Setzung des Arbeiters als 'homo oeconomicus', der aus Gründen der Einkommensmaximierung selbst nach höchster Produktivität der Arbeit strebt, als unproblematisch erachtet.

An diesem Punkt setzte auch die erste - allerdings zunächst weitgehend nur industriepsychologisch motivierte und entsprechend begrenzte - Kritik an Taylors Auffassungen an. W. Littek hat diese Kritik zusammenfassend wiedergegeben ²⁾:

- Das Ausmaß, in dem Individuen in ihren physiologischen und psychologischen Merkmalen variieren, wird ignoriert;

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1480:

Bedeutung im betrachteten Zeitraum in Deutschland relativ gering war; vgl. zu diesen Überlegungen ansonsten H. Ford: Philosophie der Arbeit. Dresden 1913 und zu ihrer Rezeption in Deutschland P. Hinrichs, a.a.O., S.188-207.

1) Detaillierte Ausführungen über das REFA-System finden sich in: REFA-Verband e.V. (Hrsg.): Was ist REFA?, Darmstadt 1970.

2) Vgl. W. Littek, a.a.O., S.23. Andere Kritikpunkte, wie der Hinweis auf die aufgeblähte und schwerfällige Betriebsbürokratie, die durch die aufwendigen Arbeitsstudien und die Kontrolle jedes einzelnen Arbeiters notwendig wird (vgl. hierzu R.Vahrenkamp: Taylors Lehren - Ein Mittelklassentraum, in: Kursbuch 43, Berlin 1976, S. 14-26, S. 18) und vor allem auf die gegen die Gewerkschaften bzw. die Arbeiterbewegung insgesamt gerichtete Stoßrichtung des Taylorismus sollen noch nicht an dieser Stelle, sondern erst in späterem Zusammenhang vertieft werden.

- der Arbeiter wird als 'funktionierende Maschine' gesehen, nicht aber als komplexer 'biologisch-psychologischer Organismus', der sich in ständiger Interaktion mit seiner Umwelt befindet;
- das große Ausmaß, in dem das Verhalten der Arbeiter durch äußerliche Einflüsse bestimmt wird, wird vernachlässigt.

Diese Kritik an Taylors Lehren und Auffassungen muß in unserem Zusammenhang in zweifacher Hinsicht erweitert und differenziert werden. Zum einen muß sie über den engen Rahmen hinaus gespannt werden, der ihr durch die eigenen 'industriepsychologischen' Prämissen gesetzt ist. Zum andern ist zu zeigen, daß die Kritik am Taylorismus nicht nur von theoretisch-wissenschaftlicher Relevanz war und ist, sondern auch und in erster Linie auf praktische und theoretische Probleme des industriellen Arbeits- und Produktionsprozesses gerichtet ist.

Zu diesem Zweck ist das Eindringen des Taylorismus in die Betriebe darzustellen, um anschließend die Reaktion der Arbeiter bzw. der industriellen Belegschaften genauer darstellen zu können.

Wie Schmiede und Schudlich beschrieben haben, ist das beherrschende Prinzip der den Taylorismus praktisch ausdrückenden Zeitökonomie "die einheitliche, reibungslose Regulierung aller Komponenten des mechanisierten Arbeitsprozesses in der Zeit" ¹⁾. Um dieses Prinzip praktisch umzusetzen, mußte die Arbeit zunächst zerlegt und dann zur Herstellung ihrer Kontinuität wieder im betrieblichen Gesamtarbeitsprozeß integriert werden. Denn

erst die Zerlegung aller Teilvorgänge des Produktionsprozesses in kleinste Zeiteinheiten erlaubt ihre bruchlose Synchronisierung. Nur so kann die effektive Proportionalität aller Vorgänge und Betriebsteile nach dem Zeitmaß ihrer optimalen Leistungen zustande kommen ²⁾.

Es wurde damit eine Zeitökonomie als "organisierte systematische Planungs- und Kontrollaktivität des Betriebes" notwendig, die Schmiede und Schudlich als die erste "systematische und eigenständige (betriebliche, Anm.d.V.)

1) R.Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S.32.

2) Ebenda.

Leistungspolitik"¹⁾ bezeichnen, und deren Durchführung sowohl Bedingung als auch Inhalt einer rationalen professionellen Wahrnehmung der Unternehmerfunktion im organisierten Kapitalismus war ²⁾.

In Zusammenhang hiermit wurde auch in stärkerem Maße als bisher für die Unternehmen eine auf die systematische Herausbildung einer Stammbesellschaft gezielte Betriebspolitik notwendig, da mit der wachsenden Komplexität des betrieblichen Produktionsprozesses dessen Kontinuität nur gesichert werden konnte, wenn der Betrieb über einen stabilen Kader erfahrener Arbeitskräfte verfügte, die die Anforderungen der veränderten betrieblichen Kooperation erfüllen konnten.

Die beschriebenen Tendenzen setzten sich je nach den technischen und ökonomischen Bedingungen der verschiedenen Industriezweige auf unterschiedliche Art und Weise durch ³⁾: in der Fertigungs- und Montagetechnik (Metallbearbeitung und Teile der Textilindustrie) über Methoden des Arbeits-, Bewegungs- und Zeitstudiums, in der Stoffumwandlung, vor allem in der Prozeßtechnik, wo der Produktionsprozeß eher technisch autonom verläuft, über die Festlegung des Umfangs des einzelnen Arbeitsplatzes, die optimale Nutzung der Arbeitszeit und vor allem die Gestaltung der Arbeit im Sinne der optimalen Nutzung der Anlagekapazitäten, weniger über die Analyse und Vorgabe der einzelnen Bewegungs- und Arbeitselemente ⁴⁾.

1) R.Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S.32.

2) Vgl. hierzu die Ausführungen im Abschnitt 3.1.2. der vorliegenden Arbeit.

3) Eine solche Durchsetzung läßt sich nachweisen, obwohl sich Belege für ein systematisches Arbeits- und Zeitstudium, wie Taylor es entwickelt und für die Umgestaltung der Arbeitsorganisation vorausgesetzt hat, erst in der unmittelbaren Vorkriegszeit finden (vgl. R.Schmiede, E. Schudlich, a.a.O., S. 178). Im übrigen kann nach Schmiede und Schudlich die detaillierte Arbeitszerlegung mit der damit verbundenen starken Arbeitsvereinfachung und -spezialisierung schon als Resultat von Arbeitsstudien im weiteren Sinne aufgefaßt werden (vgl. R.Schmiede, E.Schudlich, a.a.O., S.184).

4) Vgl. ebenda, S. 32.f.

Ungeachtet der angedeuteten Differenzierung läßt sich allgemein festhalten, daß diese Entwicklungen im Grundsatz zu einer spezifischen Bestimmung des Charakters der betrieblichen Arbeit im Gesamtzusammenhang des betrieblichen Produktionsprozesses führten ¹⁾.

Von der in ihrer Ausführung selbstbestimmten bzw. nur durch äußerliche Einwirkung beeinflussbaren Einzelarbeit im Arbeitsprozeß handwerklichen Charakters ist scharf zu trennen die Arbeit im modernen kontinuierlichen und integrierten Produktionsprozeß, die von dessen Ablauf geprägt ist; sie ist grundsätzlich Pensumarbeit in dem Sinne, daß der arbeitsteilige und komplexe Produktionsprozeß in seiner Einheit und Effektivität nur durch Definition und Zuordnung von Arbeitsaufgaben sowie die Sicherung von deren Erfüllung funktionsfähig ist. Die Durchsetzung der Pensumsarbeit und die Zuordnung der entsprechenden Form des Leistungslohns, des Pensumlohns, ist das zentrale Anliegen des Taylorismus und über dessen spezifische Form hinaus charakteristisch für entwickelte Industriearbeit überhaupt ²⁾.

Entsprechend veränderte sich die Stellung des einzelnen Arbeiters im betrieblichen Arbeits- und Produktionsprozeß: Unter den skizzierten Produktionsbedingungen

kann man nicht von einer bestehenden Variabilität des Einzelarbeitsprozesses ausgehen; vielmehr überwiegt seine technisch und durch zentralisierte Leitung bestimmte Zwangsläufigkeit, deren Einführung generell unter dem Gesichtspunkt der optimalen Anlagenausnutzung erfolgt. Selbstverständlich ist die Kooperation und Arbeitsbereitschaft so notwendig wie bisher; solange überhaupt lebendige Arbeit in den Produktionsprozeß eingeht, ist er auch von ihr abhängig. Aber aufgrund der Einbindung des einzelnen Arbeitsprozesses in den Gesamtablauf großindustrieller organisierter Arbeitsprozesse ist - abgesehen von kleinen Spielräumen - die Einzelarbeit auch nur zu verändern im Rahmen der Organisation des Gesamtarbeitsprozesses; eine 'Beeinflussbarkeit' im Sinne individuellen Spielraums wie in Einzelarbeitsprozessen ... besteht dagegen nicht ³⁾.

Die durch eine Verringerung der Autonomie gekennzeichnete

1) Diese Aussagen beschreiben allgemeine Tendenzen und betreffen in der Praxis natürlich nicht jeden einzelnen Betrieb und jeden einzelnen Arbeitsplatz bzw. Arbeiter.

2) R. Schmiede, E. Schüdlich, a.a.O., S.33.

3) Ebenda, S. 113 f.

Veränderung der Position und Situation des einzelnen Arbeiters ist nicht ohne weiteres gleichzusetzen mit einer allgemeinen Verdrängung qualifizierter durch un- und angelernte Arbeitskräfte in der Industrie, wenn es auch in bestimmten Bereichen eine Zunahme un- und angelernter Arbeit durchaus gegeben hat. Hierfür kann etwa die wachsende Beschäftigung von Frauen in der Industrie als Anzeichen gelten ¹⁾:

1882 waren in Industrie und Handwerk 1.200.000 Frauen beschäftigt, 1895 1.536.000 und 1907 2.154.000, was einem Zuwachs von ca. 180 % entspricht. Die Beschäftigung von Frauen in allen Wirtschaftsbereichen stieg dagegen nur von 7.167.000 in 1882 auf 8.158.000 in 1895, auf 9.825.000 in 1907, also etwa um knapp 140 %. Diese Zahlen sind ein Indiz für die nicht nur absolute, sondern auch relative Zunahme von Frauenarbeit in der Industrie, die sich im Bereich der Produktion in der Regel auf un- und angelernte Tätigkeiten mit Anlernzeiten von wenigen Tagen bis mehreren Monaten erstreckte.

Eine allgemeine Substitution gelernter durch un- und angelernte Arbeit im Zuge der 'Taylorisierung' in dem oben beschriebenen Sinn oder anders ausgedrückt, eine durchgängige Qualifikationssenkung der gesellschaftlichen "Gesamtarbeitskraft", kann allerdings unseres Erachtens für den hier behandelten Zeitraum nicht empirisch belegt werden ²⁾.

1) Vgl. W.G.Hoffmann, a.a.O., Tabelle 23, S. 210.

2) Dennoch wird eine solche Entwicklung von verschiedenen Autoren mehr oder minder offen angenommen, so etwa im Zusammenhang mit der vor allem von Lenin geprägten These von der 'Arbeiteraristokratie', die zur Wahrung der eigenen Privilegien die Masse der Arbeiter 'verraten' hat. Aber auch die, zum Teil in der kritischen Auseinandersetzung mit Lenin entstandene und unter den Schlagworten 'Massenarbeiterthese' oder 'die andere Arbeiterbewegung' bekannt gewordene Auffassung, nach der, drastisch formuliert, die 'Bewegung der Arbeiter' insgesamt in eine spontane und revolutionäre Bewegung der gering qualifizierten sogenannten Massenarbeiter und eine organisierte und reformistische Bewegung der qualifizierten Facharbeiter zerfällt, hat als eine wesentliche Grundlage die Annahme einer umfassenden starken Zunahme unqualifizierter Arbeit. Nach

In einer Auswertung der Berufszählungen des deutschen Reiches von 1895 und 1907 hat E. Bernstein bereits in einem 1912 veröffentlichten Aufsatz nachgewiesen, daß die Zahl der gelernten Arbeiter in diesem Zeitraum sogar noch erheblich zugenommen hat, wie folgende Aufstellung zeigt ¹⁾:

	1895	1907	Zunahme von 1895 - 1907	
			absolut	in %
Gelernte Arbeiter	3.851.929	4.944.009	1.092.080	28.4
ungelernte Arbeiter	2.047.779	3.516.329	1.468.550	71.7

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1485:

dieser Auffassung dominieren die qualifizierten Facharbeiter die Organisationen von Partei und Gewerkschaften und hemmen den 'revolutionären Elan' der Massenarbeiter, so daß die Interessen der immer zahlreicheren Massenarbeiter durch die Organisationen der Arbeiterbewegung nicht vertreten werden.

Die Ausführungen zeigen, daß es die von den Verfechtern dieser These vorausgesetzte Polarisierung von Qualifizierten und Nichtqualifizierten in dieser Einfachheit und Totalität nicht gegeben hat. Zur Massenarbeiterthese vgl. u. a. K.H.Roth: Die 'andere' Arbeiterbewegung und die Entwicklung der kapitalistischen Repression von 1880 bis zur Gegenwart, München 1974 sowie E. Lucas, J.Wickham, K.H.Roth: Arbeiterradikalismus und die "andere" Arbeiterbewegung. Zur Diskussion der Massenarbeiterthese, Bochum 1977 und weiterhin die Arbeit von E. Brockhaus: Zusammensetzung und Neustrukturierung der Arbeiterklasse vor dem ersten Weltkrieg, München 1975, der unseres Erachtens die Ergebnisse der Untersuchungen des Vereins für Socialpolitik deutlich überstrapaziert.

Eine sehr differenzierte und vor allem empirisch abgestützte Auseinandersetzung mit der Massenarbeiterthese liefert weiterhin E.Lucas: Radikalismus, a.a.O.

Aber auch der u.a. von Dahrendorf vertretenen Auffassung, daß nämlich in einer zweiten Phase der Industrialisierung der Anteil der Gelernten wieder anstieg und der der Ungelernten entsprechend sank, nachdem in der Frühphase der Industrialisierung vor allem Ungelernte in die Fabriken einzogen, ist nicht zuzustimmen (vgl. hierzu R.Dahrendorf: Industrielle Fertigkeiten und soziale Schichtung, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 8 (1956), Heft 4, S. 540-568, im folgenden zitiert als: Fertigkeiten, auch abgedruckt in: F.Fürstenberg (Hrsg.): Industriosozologie III. Industrie und Gesellschaft, Darmstadt u.Neuwied 1975, S. 19-48, sowie die Diskussion von Dahrendorfs Auffassung bei W. Fischer: Status, a.a.O., S. 251 f. und bei K.Ditt, a.a.O., S.237), dies schon allein

Die Aufstellung belegt, daß erstens die Zahl der gelernten Arbeiter auch 1907 noch deutlich höher war als die der ungelernten, daß zweitens die Zahl der gelernten Arbeiter von 1895 auf 1907 noch erheblich zugenommen hat und daß drittens diese Zunahme allerdings sowohl absolut als vor allem auch relativ deutlich geringer ausfiel als bei den ungelernten Arbeitern.

Im weiteren vergleicht Bernstein den Zuwachs der Gesamtbevölkerung in Deutschland von 1895 auf 1907, der in diesem Zeitraum 19,2 % betrug, mit dem Zuwachs der gelernten Arbeiter, der mit 28,4 % deutlich höher war. Dieser Vergleich führt letztlich zu folgendem Ergebnis Bernsteins¹⁾:

Sozial betrachtet ist das eine recht bedeutsame Tatsache. Denn es besagt, daß sich die große Zunahme der ungelernten Arbeiter in der Industrie nicht auf Kosten der gelernten Arbeiter vollzogen hat. Unter dem Gesichtspunkt der Bilanz der Klassen und Schichten der Gesellschaft als Einheiten - d.h. unter Beiseitelasung der Frage nach den Individuen - hat die Klasse der Gelernten in der Industrie nicht eine Seele an die der Ungelernten abgetreten, sondern sich durch Zuzug aus anderen Quellen noch ... vermehrt.

Die ungelernte Arbeit rekrutierte sich hauptsächlich, wie Bernstein dann weiter aufzeigt, u.a. aus weiblichen Arbeitern, der landwirtschaftlichen Bevölkerung, ausländischen Arbeitern usw. ²⁾.

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1485/86: und 1) S.1486: deswegen nicht, weil die Strukturen industrieller Belegschaften von Beginn an recht differenziert waren; vgl. hierzu die entsprechenden Ausführungen bei W. Fischer: Status, a.a.O., sowie vor allem in den vorhergehenden Abschnitten der vorliegenden Arbeit.

1) Vgl. E. Bernstein: Die soziale Differenzierung in der modernen Arbeiterschaft, in: Jahrbuch der Angestelltenbewegung, 1912, S.287-314, im folgenden zitiert als: Differenzierung, S.291. Bernstein ist sich im übrigen über die Problematik der Definition der Begriffe 'gelernt' und 'ungelernt' durchaus im klaren, auf die in der vorliegenden Untersuchung im folgenden noch einzugehen sein wird. Für die jetzige Argumentation bzw. die hier wiedergegebenen Ergebnisse Bernsteins ist das allerdings noch nicht notwendig.

1) Ebenda, S. 292.

2) Vgl. ebenda, S. 292 f.

Diese Zusammenhänge scheinen uns für die Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter bzw. ihre subjektive Bewältigung der Arbeitssituation von entscheidender Bedeutung. Insbesondere bieten sie einen Ansatzpunkt für die Erklärung des - global betrachtet - im allgemeinen recht geringen Widerstandes auch der qualifizierten Arbeiter gegen die 'Taylorisierung' der Arbeit. Denn letztere waren hiervon so offensichtlich, wenn nicht keinesfalls, so doch zumindest nicht in dem oft unterstellten Maße betroffen, mußten also keine durchgängigen Qualifikations-senkungen hinnehmen ¹⁾.

Grundsätzlich konnten sich Veränderungen in der Qualifikationsstruktur der industriellen Belegschaften sowohl in Qualifikationssenkungen, teilweise aber auch in einer Polarisierung der Qualifikationen oder in einer Veränderung des geforderten Qualifikationsprofils im Sinne einer Andersqualifizierung ausdrücken.

Solche Entwicklungen hat bereits im Jahre 1912 A.Weber in einer Typisierung der 'modernen' Industriearbeit zusammenfassend darzustellen versucht, wobei er deren empirische Grundlagen aus den bereits erwähnten Untersuchungen des Vereins für Socialpolitik zur 'Auslese und Anpassung der Arbeiterschaft' bezog. Weber unterschied ²⁾:

- alte Handwerksarbeit, wie sie etwa Tischler, Schlosser, Schmiede usw. verrichten, die allerdings nun in den 'kapitalistischen Apparat' einverleibt und für dessen äußeren Aufbau, für Instandhaltung und Reparaturen usw. not-

1) Auf die große Bedeutung dieser Zusammenhänge für die Denk- und Verhaltensweisen, insbesondere auch das Protestverhalten, der Arbeiter soll an späterer Stelle in einzelnen Fällen detaillierter eingegangen werden. Hier kam es zunächst auf die Wiedergabe einiger globaler Strukturdaten an, die Bernstein also bereits sehr früh in ihrer soziologischen Bedeutung erkannt hat. Warum J.Kuczynski: Geschichte des Alltags, a.a.O., Studien 4, S.366, die Bernsteinschen Überlegungen als 'ganz unsinnig' abtut, ist uns unerklärlich, zumal er selbst die Zeit von 1870 bis 1914 als die 'eigentliche Blüteperiode der Gelernten innerhalb der Arbeiterklasse' bezeichnet.

2) Vgl. A.Weber, a.a.O., S.389 ff.

wendig ist;

- ungelernte Arbeit, deren Arbeitsakte derart vereinfacht sind, daß sie Betätigungsmöglichkeiten nur noch für gleichsam abstrakte Arbeitsfähigkeit bedeuten. Zwar hat es ungelernte Tagelöhnerarbeit schon lange gegeben, unter industriell-kapitalistischen Produktions- und Arbeitsbedingungen wird aber ihr Bereich erheblich ausgeweitet;
- angelernte Arbeit, die trotz allen 'Teilerlerntseins' noch eine gewisse Erfahrung und ein spezielleres Vertrautsein und damit eine bestimmte (kürzere oder längere) Anlernzeit erfordert;
- komplizierte Handarbeit auch im 'voll modernisierten Apparat', wie sie etwa der Feinmechaniker oder Monteur der Elektrotechnik oder der Optik usw. ausüben;
- universalistische Maschinenleitung oder -führung, die vor allem die technische Entfaltung des Produktionsprozesses hervorbringt, zum Beispiel den Beaufichtigten des Thomas- oder Bessemerprozesses, bestimmte 'hochstehende' Spinner oder Weber für mehrere Stühle, den Maschinenisten der Dampfzentrale u.ä.--

A. Webers Typologie hat modellhaften Charakter, wenn sie auch über empirische Grundlagen verfügt; sie war also nicht in jedem Betrieb in dieser Form vollständig vorzufinden. Dennoch macht sie die wesentlichen Veränderungen der Belegschaftsstrukturen bzw. der betrieblichen Qualifikationsstrukturen im hier betrachteten Zeitraum sehr deutlich und zeigt vor allem, daß von einer allgemeinen Verdrängung gelernter komplizierter Arbeit durch einfache un- und angelernte Arbeit nicht die Rede sein kann, und daß gleichzeitig auch neue Formen und Qualifikationsanforderungen der Arbeit entstanden, wie etwa bei der universalistischen Maschinenführung.

Die Wiedergabe einiger ausgewählter Belegschaftsübersichten kann diese Überlegungen illustrieren.

So setzte sich die Belegschaft der Gladbacher Spinnerei und Weberei im Jahre 1891 aus mehreren Gruppen zusammen:

Unter insgesamt 950 Arbeiterinnen und Arbeitern stellten 20 Werkmeister und 26 Reparaturhandwerker die, wie Bernays ¹⁾ es ausdrückt, hochqualifizierte 'Aristokratie' der Fabrik dar. Als gelernte Arbeitskräfte hatten weiterhin die 200 Weberinnen und Weber ebenso zu gelten wie die 399 Spinnerinnen und Spinner, von denen ein beträchtlicher Teil eine Arbeit vom oben beschriebenen Typus der universalistischen Maschinenführung verrichtete.

Hinzu kamen 137 angelernte (weibliche) Arbeitskräfte mit unterschiedlich langen Anlernzeiten, vor allem Zwirnerinnen, Spulerinnen und Streckerinnen.

Schließlich wurde die Belegschaft durch 168 ungelernte Arbeiterinnen und Arbeiter, vor allem Maschinenarbeiter, 'Draußenarbeiter', Zwirnaussucherinnen', Copseleinlegerinnen und Putz- und Kehrfrauen vervollständigt.

Im Jahre 1909 setzte sich die inzwischen auf 720 verringerte Belegschaft wie folgt zusammen: Aus 17 Werk(Akkord)meistern, 41 Reparaturhandwerkern, 100 Weberinnen und Webern, 252 Spinnerinnen und Spinnern, 151 angelernten Arbeiterinnen sowie 159 ungelernten Arbeiterinnen und Arbeitern.

Eine vergleichende Übersicht zeigt einige wesentliche Veränderungen der Belegschaftsstruktur im betrachteten Zeitraum. (siehe nächste Seite).

Ohne jetzt eine Analyse der Veränderung der Belegschaftsstruktur im einzelnen vorzunehmen ²⁾, ist hier doch festzuhalten, daß die un- und angelernte Arbeit gegenüber der gelernten an Bedeutung zugenommen hat. Mit Ausnahme der

1) Vgl. hierzu M. Bernays: Auslese, a.a.O., S.16 f. sowie die genauere Belegschaftsanalyse auf S. 884 ff. der vorliegenden Arbeit. Hierbei ist zu beachten, daß bei Bernays gewisse Diskrepanzen in den Zahlenangaben auftauchen, die sich aus der Verwendung jeweils verschiedener Erhebungsgrundlagen u.ä. ergeben. Für den jetzigen Argumentationszusammenhang wurden die Zahlen soweit wie möglich vereinheitlicht.

2) Zur genaueren Belegschaftsanalyse siehe Kapitel 2.3.1.2. der vorliegenden Arbeit (Rekrutierung der Textilarbeiter, Belegschaftsstruktur und Fluktuation).

Belegschaftsstruktur der Gladbacher Spinnerei und Weberei

	1891	1909	Abnahme/ Zunahme
Werkmeister	20	17	./.
Reparaturhandwerker	26	41	+
Weber (innen)	200	100	./.
Spinner (innen)	399	252	./.
gelernte Arbeitskräfte insgesamt	645	410	./.
angelernte Arbeitskräfte	137	151	+
ungelernte Arbeitskräfte	168	159	./.
Gesamt	950	720	./.

Reparaturhandwerker ist die Zahl der gelernten Arbeitskräfte zum Teil deutlich zurückgegangen, während die Zahl der angelernten und ungelernten Arbeiterinnen und Arbeiter sich insgesamt kaum verändert hat. Gleichzeitig zeigt sich jedoch, daß trotz dieser Entwicklung auch 1909 immerhin noch knapp 60 % der Belegschaft aus zum Teil hochqualifizierten Arbeitskräften bestand. Wenn sich auch damit deren Anteil gegenüber 1891 um ca. 10 Prozentpunkte verringert hat, so kann doch von ihrer durchgängigen Verdrängung nicht die Rede sein. Vielmehr zeigt die Übersicht, bei allen festgehaltenen Verschiebungen innerhalb der verschiedenen Gruppen, eine differenzierte Belegschaftsstruktur, die zumindest vier der fünf von A. Weber unterschiedenen Typen 'moderner' industrieller Arbeit widerspiegelt (mit Ausnahme der komplizierten Handarbeit im Weberschen Sinne, die in der Textilindustrie nie eine größere Rolle gespielt hat).

Ähnliche Befunde zur zwar geringer werdenden, aber keineswegs sich auflösenden Bedeutung qualifizierter Arbeit in der ersten Phase der Taylorisierung lassen sich aus dem traditionell höhere Qualifikationsanforderungen stellenden Bereich der Maschinenindustrie zeigen.

Dora Landé hat anlässlich einer Auswertung betrieblicher Lohnstatistiken von fünf Großbetrieben der Berliner Maschinenindustrie aus den Jahren 1905 bzw. 1906 auch einige Da-

ten zur Qualifikationsstruktur der Belegschaften ermittelt. Danach waren von 2.532 Arbeitern, die in diesen Betrieben dauerhaft beschäftigt waren, 1.686 gelernte, 500 angelernte und 346 ungelernte Arbeitskräfte ¹⁾. Die gelernten Arbeiter setzten sich zusammen aus 537 Schlossern, 298 Mechanikern, 290 Drehern, 163 Schmieden, 72 Formern, 60 Klemplehnen, 30 Monteuren, 35 Gürtlern, 4 Drückern, 8 Uhrmachern, 4 Graveuren und Nietern sowie 185 gelernten Arbeitern aus Hilfsindustrien wie Maler, Lackierer, Tischler usw.

Unter den angelernten Arbeitern befanden sich 288 Hobler, Stoßer, Bohrer usw., 40 Schleifer, 18 Schrauben- und Revolverdreher, 56 Gußputzer und Kernmacher und 98 angelernte Arbeiter aus Hilfsindustrien.

Ungelernte Arbeitskräfte fanden vor allem als Transportarbeiter, Reinigungs-, Forträumungs-, Heizungs-, Beleuchtungsarbeiter usw. Verwendung.

Wenn auch in Landés Übersicht der Anteil der gelernten Arbeitskräfte mit rund zwei Dritteln der gesamten Arbeiterzahl deutlich höher liegen dürfte als im Durchschnitt der Gesamtbelegschaften des Maschinenbaus ²⁾, so zeigt sich doch hieran, daß die auch quantitative Bedeutung qualifizierter Arbeitskräfte nach wie vor sehr erheblich war, daß also trotz einer auch von Landé konstatierten Zunahme der un- und angelernten Arbeit in bestimmten Bereichen eine allgemeine Verdrängung der gelernten Arbeit nicht stattfand. Nach Stearns nahm die Zahl der ungelern-

1) Vgl. D.Landé: Arbeits- und Lohnverhältnisse in der Berliner Maschinenindustrie zu Beginn des 20. Jahrhunderts, Schriften des Vereins für Socialpolitik, 134. Band, Leipzig 1910, Zweiter Band, S. 303-498, S. 365 ff.

2) Die gelernten Arbeiter sind hier vor allem deswegen überrepräsentiert, weil Landé nur die männlichen Arbeitskräfte erfaßt hat, die mindestens 285 Tage des Jahres im betreffenden Betrieb beschäftigt waren. Unter den nicht erfaßten Arbeitskräften, also den Frauen und den nur relativ kurzfristig Beschäftigten dürfte aber ein erheblicher Teil un- und angelernter Arbeitskräfte gewesen sein.

ten Arbeiter im Maschinenbau im Jahrzehnt nach 1895 um 187 % zu, die der gelernten um 145 %, also nicht sehr viel weniger ¹⁾.

Insgesamt verdeutlichen diese Illustrationen, daß eine pauschale Ersetzung qualifizierter durch mehr oder minder unqualifizierte Arbeit im Zuge der mit dem Schlagwort Taylorisierung umschriebenen veränderten Organisation industrieller Arbeit unter den Bedingungen des sich organisierenden Kapitalismus keineswegs unterstellt werden kann. Auch bei angemessener Berücksichtigung der zweifellos eingetretenen Veränderungen ist festzuhalten, daß eine erhebliche Anzahl der industriellen Arbeiter weiterhin zum Teil sogar hochqualifizierte Arbeit verrichtete. Damit ist noch nicht einmal, da der Qualifikationsbegriff der zitierten Autoren hier unverändert übernommen wurde, etwas darüber ausgesagt, wie sich die Qualifikationsprofile innerhalb der unterschiedenen Gruppen selbst veränderten, vor allem also, welche Prozesse der Andersqualifikation hier abliefen ²⁾. Das wäre nur aufgrund genauerer Betriebs- und Branchenanalysen möglich, die in unserem jetzigen Argumentationszusammenhang aber weder zu leisten noch notwendig sind. Es ging hier vielmehr darum, am Beispiel der Veränderungen der betrieblichen Qualifikationsstrukturen anzudeuten, daß die Taylorisierung der Arbeit nicht als geradlinige eindimensionale Entwicklung ablief, sondern als komplexer und differenzierter Prozeß mit durchaus unterschiedlichen Konsequenzen für die betroffenen Arbeiter und ihre Arbeitssituation, die dementsprechend auch in verschiedener Art und Weise hierauf reagierten bzw. sich verhielten.

Versucht man, aus den bisherigen eher allgemeinen Überle-

1) Vgl. P.N.Stearns: Arbeiterleben, a.a.O., S. 130. Allerdings nennt Stearns hier nicht seine Quellen.

2) Vgl. hierzu die Ausführungen zu den Entwicklungen im Textilgewerbe während der Umbruchperiode (Kapitel 2.3.1.1. Technische, ökonomische und soziale Entwicklungen im Textilgewerbe).

gungen zur Taylorisierung industrieller Lohnarbeit im oben beschriebenen Sinne ein vorläufiges Fazit zu ziehen, dann ist festzuhalten, daß mit den technischen, ökonomischen und organisatorischen Veränderungen im Zuge der Taylorisierungsprozesse auch bestimmte Veränderungen der betrieblichen Situation der Arbeiter und entsprechende Umstellungen im Verhältnis zwischen industriellen Belegschaften und Unternehmens- und Betriebsleitungen verbunden waren.

Die verschärfte Trennung von leitender und ausführender Arbeit, wie sie sich aus der Konzentration der arbeitsplanenden und -kontrollierenden Funktionen in zentralen Instanzen ergab, führte zu einer Intensivierung der Arbeit im Sinne einer 'Verdichtung der Poren des Arbeitstages' (Marx), der allerdings im hier betrachteten Zeitraum eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit kompensierend gegenüberstand ¹⁾. Gleichzeitig und damit zusammenhängend änderte sich die Qualifikationsstruktur der gesellschaftlichen Gesamtarbeitskraft durch die überproportionale Zunahme un- und angelernter Arbeiter. Hiermit war allerdings keine massenhafte Dequalifizierung ehemals hochqualifizierter Handwerker und Facharbeiter verbunden, vielmehr nahm auch die Anzahl der gelernten Arbeitskräfte im industriellen Produktionsprozeß weiterhin deutlich zu.

Intensivierung der Arbeit und Dequalifizierung der Arbeitskraft, die allgemein betrachtet, zweifellos zu den "objektiven Konsequenzen" der Taylorisierung industrieller Lohnarbeit gehörten, betrafen damit den einzelnen Arbeiter nicht in einem Maße, die einer fundamentalen Umwälzung seiner Situation im Sinne einer krassen Verschlechterung gleichgekommen wäre ²⁾. Denn zum einen wurde von diesen Tendenzen nur ein kleinerer Teil der industriellen Lohnarbeiter überhaupt betroffen, und zum andern stand diesen Tendenzen eine gewisse Kompensation durch Arbeitszeitverkürzung und auch Reallohnsteigerung gegenüber. Hinzu kam, daß die Taylorisierung, wo sie Platz griff, in der

1) Vgl. dazu die Ausführungen über die Veränderungen der

Regel nicht als abrupte Umstellung, sondern als allmählicher Prozeß sich durchsetzte, in dessen Verlauf sich auch die Arbeiter den Veränderungen allmählich anpassen konnten und anpaßten und nicht ohne weiteres ihren Widerstand gegen die betrieblichen Arbeitsbedingungen verschärfen mußten.

Die Taylorisierung der Arbeit brachte für die Arbeiter über die bisher angedeuteten Tendenzen hinaus auch eine Veränderung ihrer Stellung im Produktionsprozeß. Wie weiter oben beschrieben, wurden individuelle Spielräume bei der Arbeit und die Einflußnahme auf den Einzelarbeitsprozeß tendenziell geringer. Eine Einflußnahme auf die eigene Arbeit war aufgrund der Einbindung des einzelnen Arbeitsprozesses in den Gesamtablauf großindustriell organisierter Arbeitsprozesse in stärkerem Maße als vorher nur noch im Rahmen der Organisation des Gesamtarbeitsprozesses möglich, und das bedeutete für die Arbeiter: durch ein stärker in den kollektiven Rahmen der (nunmehr integrierten) Belegschaften eingebundenes Denken und Handeln.

Die Möglichkeit zu solchem kollektiven Handeln, das ja ein solidarisches Denk- und Handlungsgefüge der Belegschaft zur Voraussetzung hat, wurden dadurch begünstigt, daß im Zuge der Taylorisierung industrieller Lohnarbeit eine Integration und Nivellierung industrieller Belegschaften durch die Organisation des Produktionsprozesses selbst stattfand. Die Notwendigkeit einer bruchlosen Synchronisierung der betrieblichen Teilvorgänge zu einem integrierten betrieblichen Produktionsprozeß implizierte objektiv gleichzeitig eine Integration unterschiedlicher Belegschaftsteile oder -gruppen zu einer Gesamtbelegschaft, die auch subjektiv zum 'Abschleifen' bestimmter Gegensätze dieser Belegschaftsteile führen konnte und eine 'Konföde-

Fortsetzung der Fußnoten 1) und 2) von Seite 1494:
materiellen Lebensbedingungen der Arbeiter im hier betrachteten Zeitraum in Kapitel 3.1.5.1.

2) Gerade das scheinen aber verschiedene Autoren anzunehmen, vgl. etwa P.Hinrichs, a.a.O. und E.Brockhaus, a.a.O.

rierung' unterschiedlicher Belegschaftsgruppen möglicherweise erleichterte ¹⁾.

Um nun die Bedingungen und Möglichkeiten der Entstehung eines solidarischen Denk- und Handlungsgefüges der Belegschaften unter dem Einfluß der Taylorisierung industrieller Lohnarbeit genauer darstellen zu können, soll im weiteren zunächst der Ablauf eines solchen Taylorisierungsprozesses am Beispiel bestimmter technischer und organisatorischer Veränderungen eines Unternehmens, nämlich Siemens, rekonstruiert werden.

Im Anschluß daran wird der Versuch gemacht, insbesondere die subjektive Wahrnehmung und Verarbeitung der Arbeitssituation durch die Arbeiter im hier betrachteten Zeitraum zu analysieren, weil diese wesentlich das Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften prägen, das wiederum für die Entfaltung und Differenzierung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens entscheidend ist ²⁾.

3.1.4.2.2. Die Taylorisierungsprozesse am Beispiel Siemens

Die Firma Siemens nahm bei der Einführung technischer und arbeitsorganisatorischer Veränderungen in Deutschland zeitweise eine führende Rolle ein ³⁾:

In den ersten zwanzig Jahren seit der Gründung im Jahre 1847 war bei Siemens eine Art der Produktion vorherrschend, die wegen ihrer handwerklichen Grundlage, des völligen Fehlens von Spezial- und Werkzeugmaschinen, der späten Einführung einer Kraftmaschine, der geringen Entwicklung des

1) Eine solche 'Konföderierung' zeigte sich zum Beispiel sehr deutlich anläßlich eines Arbeitskampfes bei der Firma Bosch um die Einführung des Taylorsystems, der an späterer Stelle ausführlich dargestellt wird; siehe Kapitel 3.2.1.1.2. (Die Einführung des Taylorsystems bei Bosch durch die Unternehmensleitung und der Widerstand der Belegschaft)

2) Vgl. hierzu insbesondere Kapitel 2.3. (Zum Zusammenhang von betrieblichem Mitbestimmungstreben und subjektivem Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften) in Teil I der vorliegenden Untersuchung.

Akkordlohnsystems sowie der kaum begonnenen Trennung von leitender und ausführender Arbeit noch als manufakturrell bezeichnet werden kann, und in der der einzelne Arbeiter eine relativ unabhängige Stellung hatte ¹⁾.

Von 1867 bis 1873 folgte der Übergang zur fabrikmäßigen Organisation der Produktion. Das geschah - auch aufgrund der Arbeiterknappheit - vor allem durch die konsequente Einführung amerikanischer Werkzeugmaschinen und damit gleichzeitig auch durch den verstärkten Einsatz von Kraftmaschinen. So stieg in diesem Zeitraum der Wert der aufgestellten Werkzeugmaschinen und der benutzten Werkzeuge auf das Siebenfache, während Belegschaft und Umsatz nur auf das Drei- bis Vierfache anwuchsen.

Mit dieser Umstellung bezweckte Werner Siemens auch, dem 'Künstlerschlendrian' der Facharbeiter entgegenzutreten, die 'Herren Facharbeiter' durch 'Hausknechte' abzulösen ²⁾. Ein Arbeiter konnte nunmehr zwei bis drei dieser Fräs-, Bohr- oder Hobelmaschinen bedienen. Für diese Tätigkeiten wurden keine Facharbeiter mehr benötigt, sondern lediglich angelernte Arbeitskräfte.

Einige Produkte (Torpedogeräte und eine bestimmte Art Telegraphen) konnten nun erstmals in Serienfertigung hergestellt werden; angestrebt wurde eine Massenfabrikation nach amerikanischem Vorbild ³⁾.

1868 wurde ein technisches Büro eingerichtet, das besondere Funktionen der Geschäftsleitung (technische Korrespondenz, Instruktionen) und des Werkstatt-Kontors (Bestellung der einzelnen Arbeiten in der Werkstatt, Überwachung der Termine) übernahm. Etwa zur gleichen Zeit entstand die Konstruktionsabteilung, denn mit der Aufstellung der Maschinen mußte das handwerkliche Verhältnis von

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1496:

3) Vgl. P.Hinrichs, a.a.O., S.53.

1) Vgl. J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S.62 - 75.

2) Vgl. E.Brockhaus, a.a.O., S.23 f.

3) Vgl. J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S. 124 - 126.

Arbeitsvorbereitung und Herstellung, von Konstruktion und Produktion verändert werden. Das Bestreben war, Normal-Konstruktionen anzufertigen, um billiger produzieren zu können. Damit trennten sich leitende und ausführende Arbeit innerhalb des Produktionsbereichs ¹⁾.

Die Veränderung der Produktionsorganisation, die sich wandelnden Probleme der Leitung und Ausweitung des Geschäftes machten neben technischem Büro, Konstruktionsbüro und Laboratorium noch weitere funktionale Untergliederungen des Betriebes notwendig; auch die Zahl der Werkstattabteilungen vermehrte sich, zum Beispiel wurden in jeweils einem Saal gleiche Verrichtungen und Produktionsstufen zusammengefaßt wie Eisengießerei, Schmiede, Tischlerei usw., oder die Werkstätten gliederten sich nach dem Prinzip der Objektspezialisierung (Wassermesser, elektrische Lampen, Läutwerke usw.). Damit ergab sich für den technischen Bereich des Unternehmens die Notwendigkeit, trotz aller Differenzierung den Ablauf eines einheitlichen Arbeitsprozesses zu sichern, d.h. die der Koordination der verschiedenen Funktionskomplexe und ihrer Träger ²⁾, die in der Zeit der Entwicklung zum Großbetrieb zwischen 1873 und 1890 noch schärfer hervortrat.

Für die Arbeiter der 80er und 90er Jahre verkörperte sich die Leitung der Firma im Werkstattdirektor und in den Meistern. Die Arbeiter konnten die im Büro fallenden Entscheidungen kaum mehr nachvollziehen und ihre Lohnhöhe, vor allem wegen der Bestimmung durch den Meister, nicht mehr vorhersagen. Sie konnten über die eigene Arbeit kaum mehr verfügen und waren allgemein mangelhaft informiert, was insgesamt zu einer starken Fremdbestimmung der Arbeiter als Objekte betrieblicher Herrschaft führte. Diese Herrschaft konkretisierte sich u.a. in genaueren Ordnungs- und Kontrollbestimmungen (zum Beispiel Einführung von Akkordbüchern, Materialschecks und Numerierung der Arbeiter zwecks Wirtschaftlichkeitskontrolle usw.) und wurde von den unteren Stufen einer ansonsten unsichtbaren Hierarchie ange-

1) Vgl. J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S.136 f.

2) Vgl. ebenda, S. 141-147.

wandt ¹⁾. Gleichzeitig erfolgte auf der mittleren Ebene der Werkstattdirektion ein Prozeß der Zentralisation von Funktionen für den gesamten Betrieb und Ausgliederung von Werkstattbüroabteilungen, wodurch u.a. das Kontrollinstrument der Selbstkostenrechnung der Werkstatt entzogen wurde ²⁾.

Ab ca. 1900 kam es dann zu weiteren erheblichen Veränderungen der Werkstattorganisation, insbesondere in Zusammenhang mit der konsequenten Umstellung der Produktion auf Serienfertigung ³⁾. Beim Umzug des Berliner Werks in neue Werkshallen im Jahre 1905 zum Beispiel wurde die Produktion von vornherein sehr rationell eingeteilt: zum einen in die allgemeinen Werkstätten, in denen die Einzelteile fast ausschließlich im Maschinenbetrieb und unter Ausnutzung weitestgehender Arbeitszerlegung hergestellt wurden, und zum anderen in die Spezialwerkstätten, in denen die Apparate zusammengesetzt wurden ⁴⁾.

Im Zuge der 'Bürokratisierung' und 'Taylorisierung' der Produktion verlängerte sich von der Jahrhundertwende bis 1914 die Werkstattthierarchie um die Positionen des Betriebsingenieurs und des Gruppenmeisters und bot nun folgendes Bild: Arbeiter - Vizemeister - Meister - Gruppenmeister - Betriebsingenieur - Werkstattdirektor. Der Betriebsingenieur nahm dem Meister die letzten Reste an technisch-fachlicher Entscheidungsmacht, sowohl was die Einrichtung oder Modifikation der Produktionsmethoden, als auch was den Spielraum bei der Ausführung der vom Konstruktionsbüro gelieferten Zeichnungen anging ⁵⁾.

Gleichzeitig machte seit 1890 die innerbetriebliche Normung gewisse Fortschritte und trug mit zu einer weiteren Konzentration der Entscheidungen über die Produktion im

1) Vgl. J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S.213 f.

2) Vgl. ebenda, S. 218 f.

3) Vgl. ebenda, S. 336 f.

4) Vgl. ebenda, S. 338.

5) Vgl. ebenda, S. 342 f.

Konstruktionsbüro und damit zu einer Steigerung der Fremdbestimmung der Werkstatt bei ¹⁾.

Insgesamt zeigt die Skizzierung einiger wesentlicher technischer und vor allem arbeitsorganisatorischer Veränderungen bei Siemens bis 1914, daß sich hier ein allmählicher komplexer Prozeß abspielte, der als Taylorisierung im oben beschriebenen Sinne bezeichnet werden kann. Zwar fehlten noch die von Taylor geforderten Zeitstudien, die Aufspaltung der Meisterposition in Funktionsmeister, die Vorherbestimmung der Arbeiterverdienste im Büro und anderes mehr, so daß von einer Durchsetzung des Taylorismus im strengen Sinne bei Siemens bis 1914 noch nicht gesprochen werden kann ²⁾. Andererseits aber waren wesentliche Elemente des Taylorismus als Prinzip der Arbeitsorganisation durchgesetzt worden, insbesondere die Konzentration aller arbeitsleitenden, -vorbereitenden, -verteilenden und der meisten arbeitskontrollierenden Funktionen in einem Arbeitsbüro (Gruppenbüro), das den aufgeteilten Arbeitsvorgang bis ins Detail plante ³⁾.

Als eine wesentliche Folge der Taylorisierung bei Siemens hatte sich durch diese verschärfte Trennung von leitender und ausführender Arbeit eine größere Fremdbestimmung des einzelnen Arbeiters in der Produktion ergeben, worauf schon verschiedentlich hingewiesen wurde. Gleichzeitig führte die Taylorisierung in Verbindung mit der ihr immanenten Bürokratisierung zu einer Veränderung der sozialen Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die sich, wie J. Kocka schreibt, 1905 wie nie zuvor einem reinen Vertragsverhältnis näherten ⁴⁾.

1) Vgl. J. Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S. 373.

2) Hier ist Kocka zuzustimmen, vgl. ebenda, a.a.O., S. 346.

3) Vgl. ebenda.

4) Vgl. ebenda, S. 355. Auf die hierauf bezogenen spezifischen Veränderungen der Betriebspolitik soll aus methodischen Gründen erst an späterer Stelle im Zusammenhang mit den 'gelben' (werksgemeinschaftlichen) Betriebsordnungsversuchen eingegangen werden.

Hieraus läßt sich aber unseres Erachtens nicht unmittelbar auf einen verstärkten Widerstand der Arbeiter gegen die Taylorisierung bzw. Intensivierung der Arbeit schließen, wie das verschiedene Autoren offenbar tun ¹⁾. Vielmehr ist bei der Frage nach der Einstellung der Arbeiter auf taylorisierte Industriearbeit (in der Form von Lohnarbeit), d.h. der Bewältigung einer veränderten Arbeitssituation, zunächst einmal zu beachten, daß sich die Taylorisierung nicht als abrupte radikale Umwälzung der bisherigen Arbeit vollzog, sondern als allmählicher Prozeß, der bei Siemens schon um 1870 einsetzte und bis 1914 noch nicht abgeschlossen war, wie oben beschrieben. Hieraus ergibt sich, daß auch den Arbeitern eine allmähliche Anpassung an sich verändernde Arbeitsbedingungen möglich war, deren Problematik hier zwar keineswegs unterschätzt werden soll, die aber sicherlich nicht die Radikalität und Tragweite hatte wie etwa die Umstellung von ständisch gebundener handwerklicher oder bäuerlicher Arbeit auf industrielle Lohnarbeit in der ersten Phase der Industrialisierung ²⁾.

Unsere Überlegungen lassen sich erhärten, wenn man die Veränderungen der Qualifikationsstruktur der Siemens-Belegschaft genauer betrachtet.

1869 beschäftigte Siemens 150 Arbeiter, davon waren 141 gelernte Arbeitskräfte (Mechaniker, Schlosser etc.) und nur 9 ungelernte ³⁾, das entspricht 6 %. Demgegenüber waren nach firmeneigenen Aufstellungen 1907 56,6 % der Arbeitskräfte 'Nichtgelernte' und 44,4 % 'Gelernte' ⁴⁾.

Damit korrespondierte eine beträchtliche Zunahme der Frauenarbeit auch bei Siemens. 1869 wurden in der Produktion noch keine Frauen beschäftigt, 1890 betrug ihr An-

1) So etwa P. Hinrichs, a.a.O., S.64 und E.Brockhaus, a.a.O., S. 44-51.

2) Vgl. hierzu Kapitel 2 (Entstehung industrieller Betriebsverfassungen (1848/50-1890)).

3) Vgl. J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S.67.

4) Zitiert nach ebenda, S. 337. Diese Proportionen blieben übrigens bis 1930 fast unverändert.

teil unter den Arbeitern dagegen bereits 11,6 % und stieg bis 1913 auf 32,7 % ¹⁾. Die Zahlen scheinen auf den ersten Blick eine beträchtliche Substitution gelernter Arbeit durch un- und angelernte Arbeit anzudeuten. Wenn auch diese Auffassung zum Teil berechtigt ist, so bedarf sie doch einiger nicht unerheblicher Relativierungen. Zunächst ist festzuhalten, daß, obwohl der Anteil der un- und angelernten Arbeitskräfte ohne Zweifel erheblich zugenommen hatte, der Anteil der gelernten auch 1907 noch beträchtlich war, nämlich immerhin nahezu die Hälfte der knapp 15.000 Arbeiter der Siemenswerke, genauer gut 6.500. Das bedeutet, daß im Zuge des enormen allgemeinen Belegschaftswachstums der Siemenswerke auch die Zahl der gelernten Arbeitskräfte sich gegenüber 1869 vervielfacht hatte.

Weiterhin muß berücksichtigt werden, daß die Begriffe 'gelernt' und 'nicht gelernt', die diesen Zahlen zugrunde liegen, firmeneigenen Aufstellungen entnommen sind, mithin auch ihre Definition hieraus unverändert übertragen wurde. Auf die Problematik solcher pauschalen Abgrenzungen wurde schon hingewiesen. Es muß nämlich davon ausgegangen werden, daß diese Begriffe nicht mit 'qualifiziert' und 'unqualifiziert' gleichzusetzen sind, daß die angezeigten Veränderungen also keine generelle Verminderung des Qualifikationsniveaus der Belegschaften bedeuten. Vielmehr dürften hier auch eine Reihe von Verschiebungen vorliegen, die mit dem Begriff der 'Andersqualifizierung' zutreffender beschrieben werden können ²⁾.

Schließlich macht auch ein Blick auf die veränderte Rekrutierung der Siemensbelegschaft deutlich, daß die Taylorisierung nicht zur allgemeinen Dequalifizierung vorher hochqualifizierter Arbeitskräfte führte. So läßt sich annehmen, daß die Frauen, die 1913 fast ein Drittel der gesamten Arbeiterzahl (also ohne Angestellte) ausmachten, fast ausschließlich nicht-gelernte Arbeiterinnen waren, also über die Hälfte dieser Gruppe von Arbeitskräften aus-

1) Vgl. J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S. 337.

2) Um hier zu genaueren Ergebnissen zu kommen, bedürfte

machten. Ohne hier im einzelnen auf die Rekrutierung von Frauen für industrielle Lohnarbeit eingehen zu können ¹⁾, kann doch allgemein davon ausgegangen werden, daß diese weiblichen Arbeitskräfte zum allergrößten Teil auch vor ihrem Eintritt in die Industrie bzw. bei Siemens keineswegs als gelernte oder gar Facharbeiterinnen tätig gewesen sein dürften, so daß für sie auch nicht ohne weiteres von einem Verlust an Qualifikationen gesprochen werden kann. Ähnliches gilt auch zumindest für einen Teil der männlichen un- und angelernten Arbeitskräfte.

Diese Zusammenhänge, die die oben angestellten allgemeinen Überlegungen zur Taylorisierung industrieller Lohnarbeit weitgehend bestätigen, machen deutlich, warum es bei Siemens einen unmittelbaren und expliziten Widerstand gegen die Taylorisierung der Arbeit nicht in dem Maße gegeben hat, wie das etwa von Brockhaus oder Hinrichs unterstellt wird. Wenn man einmal die Forderungen der Arbeiter bei Siemens in den Arbeitskämpfen von 1900 bis 1914 genauer betrachtet ²⁾, so stehen hier höherer Lohn, Urlaub, Zuschlagsbezahlung für Überstunden sowie deren Einschränkung und auch die Einschränkung der Meisterwillkür usw. im Vordergrund.

Ähnliches galt etwa bei Krupp, wo in der Maschinenbauabteilung ein Kalkulationsbüro errichtet worden war. Hier waren nach einem Erfahrungsbericht aus dem Jahre 1910 aufgrund der Errechnung optimaler Arbeitsgeschwindigkeiten der Werkzeugmaschinen die Bearbeitungszeiten für einzelne Arbeitsstücke ermittelt worden, was den Übergang von der Zeit- und Kolonnenarbeit zum Einzelakkord ermöglichte. Dadurch konnten 25 % der Lohnkosten eingespart

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1502:
es einer Analyse der Veränderungen der konkreten Arbeitsabläufe, wie sie in Kapitel 2.3.1.1. in Teil II der vorliegenden Untersuchung (Technische, ökonomische und soziale Entwicklungen im Textilgewerbe) vorgenommen worden sind.

1) Vgl. hierzu Abschnitt 2.3.1.2. in Teil II der vorliegenden Untersuchung (Rekrutierung der Textilarbeiter, Belegschaftsstruktur und Fluktuation).

2) Vgl. hierzu J.Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S. 347 - 362.

werden, ohne daß der Tagesverdienst der Arbeiter geschmälert wurde. Proteste von Seiten der Arbeiter blieben hier aus, während Widerstand gegen die Reorganisationsmaßnahmen von den alten Werkstattmeistern ausging, deren Kompetenzen erheblich eingeschränkt wurden ¹⁾.

Der relativ geringe Widerstand der Arbeiter gegen die Taylorisierung der Arbeit spiegelt sich auch in der folgenden Übersicht über die Streikforderungen in Deutschland in den Jahren 1907 bis 1913 wider ²⁾: Danach wurden 71,2 % aller Streiks wegen Lohnfragen geführt, 32,4 % wegen der Arbeitszeit, 20,9 % aus personenbezogenen Gründen, 6,1 % aus gewerkschaftsbezogenen Gründen und nur 2,8 % wegen der Arbeitsbedingungen ³⁾. Die Aussagekraft dieser Zusammenstellung wird in gewisser Weise sicherlich dadurch eingeschränkt, daß die Abgrenzung der verschiedenen Streikgründe voneinander nicht immer ganz eindeutig sein dürfte, und vor allem, daß die Inhalte der Streikforderungen nicht immer unmittelbar gleichlautend mit den tieferen Beweggründen von Streiks waren, zum Beispiel hingen Forderungen nach Lohnerhöhung oder Arbeitszeitverkürzung oft mit den Arbeitsbedingungen zusammen. Weiterhin kann die Unzufriedenheit der Arbeiter mit den Arbeitsbedingungen bzw. ihr Widerstand gegen sie nicht ausschließlich an Streiks gemessen werden, sondern zeigte sich etwa auch an dem gleichsam indirekten Widerstand durch Absentismus, Fluktuation usw., die nach wie vor in der Industrie ein beträchtliches Ausmaß hatten ⁴⁾.

Insgesamt läßt sich jedoch festhalten, daß die Taylorisierung industrieller Lohnarbeit nicht generell auf den Widerstand der Arbeiter stieß. Auch bei den Gewerkschaften fanden die Fragen des Taylorismus zunächst keine größere Resonanz. Erst ab 1913 setzte hier eine zunächst

1) Vgl. P. Homburg, a.a.O., S.179.

2) Vgl. P.N.Stearns: Arbeiterleben, a.a.O., S.300.

3) Die Summierung der Prozentzahlen ergibt mehr als 100 %, da Streiks häufig unter mehreren Forderungen gleichzeitig durchgeführt wurden.

4) Vgl. hierzu P.N.Stearns: Arbeiterleben, S. 231-239.

vorwiegend theoretisch bestimmte und wenig betriebsbezogene Diskussion darüber ein, die im Ergebnis nicht auf eine grundsätzliche Ablehnung zielte, sondern davon abriet, sich den auch dem Taylorsystem innewohnenden Elementen des technischen Fortschritts entgegenzustellen ¹⁾.

Die bisher beschriebene 'relative Passivität' der Arbeiter gegenüber den technischen und organisatorischen Veränderungen in der zweiten Phase der Industrialisierung war allerdings keineswegs durchgängig. Das zeigen etwa die Auseinandersetzungen bei der Firma Bosch in den letzten Jahren vor dem ersten Weltkrieg ²⁾.

Die am Beispiel Siemens verdeutlichte Anpassung an und Einstellung auf sich ändernde Arbeitsbedingungen darf also nicht mit einer generellen Stillelegung betrieblichen Mitbestimmungstrebens gleichgesetzt werden. Eine solche Einstellung und Anpassung war einerseits für den industriellen Lohnarbeiter sowohl notwendig, um einen Arbeitsplatz zu erhalten bzw. zu sichern, als auch, um zu einer mit der inneren Einheit seiner Person übereinstimmenden Bewältigung seiner Arbeitssituation zu gelangen, welche erst die auch subjektive Möglichkeit eines auf Dauer gestellten praktischen Arbeitsvollzugs erklären kann.

Andererseits bedeutete diese Anpassung und Einstellung keineswegs, daß die Arbeiter sich so weit mit ihrer Arbeit identifizierten, daß sie das Streben nach einer Kontrolle und Mitbestimmung der Situationsbedingungen der Arbeit und nach Wahrnehmung ihrer Arbeits- und Betriebsinteressen aufgegeben hätten.

1) Vgl. H.Homburg, a.a.O., S. 179 f. sowie auch E.Brockhaus, a.a.O., S. 57-59, P.Hinrichs, a.a.O., S. 65 und in jüngster Zeit G.Stollberg: Die Rationalisierungsdebatte 1908-1933. Freie Gewerkschaften zwischen Mitwirkung und Gegenwehr, Frankfurt/M, New York 1981.

2) Vgl. hierzu allgemein H.Homburg, a.a.O., besonders S. 180-194, sowie daneben auch noch U.Stolle: Arbeiterpolitik im Betrieb, Frankfurt/M, New York 1980, S. 153 - 168 sowie vor allem Abschnitt 3.2.1. der vorliegenden Untersuchung.

Die subjektive Wahrnehmung und Verarbeitung der Arbeitssituation durch die industriellen Lohnarbeiter im hier betrachteten Zeitraum soll im folgenden genauer untersucht werden, um so zu bestimmten Schlüssen über das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften zu gelangen, das letztlich die Entfaltung und Differenzierung betrieblichen Mitbestimmungstrebens bestimmt 1).

1) Vor den Versuch einer Rekonstruktion der subjektiven Wahrnehmung der Arbeitssituation müssen allerdings einige Anmerkungen gestellt werden, die sich auf das verfügbare historisch-empirische Material zu dieser Problematik beziehen: Es gibt kaum Untersuchungen, die sich explizit mit der subjektiven Einstellung der Arbeiter auf ihre Arbeitssituation im hier betrachteten Zeitraum beziehen. Einzig die bekannte Umfrage Levensteins behandelt umfassend und auch (mehr oder minder) systematisch die entsprechenden Fragestellungen. Die aus heutiger Sicht sowohl in der Anlage als auch in der Auswertung dieser Untersuchung bestehenden zum Teil gravierenden Mängel schränken ihren Aussagewert zweifellos nicht unerheblich ein. Dennoch kann Levensteins Studie als eine wesentliche Materialgrundlage für die folgenden Überlegungen genutzt werden, wobei allerdings die Aussagen der befragten Arbeiter relativ vorsichtig interpretiert werden müssen und durch die Gegenüberstellung mit Befunden aus verschiedenen Arbeiterbiographien und den bekannten Untersuchungen des Vereins für Socialpolitik zur 'Auslese und Anpassung der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie' zum Teil zu relativieren sind.

Weiterhin ist anzumerken, daß die 'historisch-empirischen Untersuchungen' sich nicht unbedingt ausdrücklich mit den Folgen der Taylorisierung industrieller Lohnarbeit, wie sie oben angedeutet worden sind, befaßt haben, sondern sich ganz allgemein auf die industriellen Arbeitsbedingungen jener Zeit konzentrieren. So arbeiteten die von Levenstein befragten Bergarbeiter ebenso wenig unter 'taylorisierten Arbeitsbedingungen' wie verschiedene andere der von den Forschern des Vereins für Socialpolitik untersuchte Belegschaften.

Aus diesem Grunde tauchen einige der uns interessierenden Fragestellungen insbesondere bei Levenstein gar nicht als Problem auf, zum Beispiel nach der subjektiven Wahrnehmung bestimmter Qualifikationsverschiebungen usw. Da aber die genannten Befragungen und Untersuchungen das einzig verfügbare historisch-empirische Material liefern, müssen ihre Befunde gleichsam als 'Hilfsgröße' bei der Bearbeitung unserer spezifischen Fragestellung verwendet werden.

Im übrigen sei schon jetzt darauf hingewiesen, daß es sich bei der vorgenommenen Unterscheidung von Arbeitertypen um eine modellhafte Konstruktion handelt, die nicht ohne weiteres mit Realkategorien gleichgesetzt werden kann.

3.1.4.2.3. Zur subjektiven Einstellung der Arbeiter auf die entwickelte industrielle Lohnarbeit

Stearns kommt in seiner Untersuchung über das 'Arbeiterleben' zu der Auffassung, daß die Arbeiter insgesamt durch den technologischen Wandel nur mäßig außer Fassung (gerieten); das kann wahrscheinlich schon allein durch ihre langjährige Erfahrung mit dem Technisierungsprozeß erklärt werden. Ihre Reaktionen wurden bestimmt durch die bereits vorhandene Abhängigkeit von der Maschinerie und weniger durch den Grad der erneuten technologischen Umstellung 1).

Und an anderer Stelle betont er, daß, bei allen Unterschieden von Individuum zu Individuum und auch von Branche zu Branche, die Einstellung und die Verhaltensweisen der Arbeiter im allgemeinen pragmatisch bestimmt waren ²⁾. Das bedeutet allerdings keinesfalls, daß die Einstellung der Arbeiter zu ihrer Arbeit und die subjektive Verarbeitung ihrer Arbeitssituation unproblematisch gewesen wäre.

In Anlehnung an Stearns können in diesem Zusammenhang verschiedene Arbeitertypen oder Kategorien von Arbeitern unterschieden werden ³⁾:

- Arbeiter, die mit ihrer Arbeitssituation weitgehend zufrieden waren,
- Arbeiter mit einer instrumentellen Einstellung zur Arbeitssituation, die in erster Linie möglichst viel verdienen wollten,
- Arbeiter, die die Unzufriedenheit mit ihrer Arbeitssituation durch das Verfolgen von Gedanken zu deren Veränderung bewältigten,
- Arbeiter, die zu einer aktiven Bewältigung ihrer Arbeitssituation (auf eine der oben genannten Arten) nicht in der Lage waren und in Apathie und Resignation verfielen.

1) P.N.Stearns: Arbeiterleben, a.a.O., S.110.

2) Vgl. ebenda, S. 133.

3) Vgl. ebenda, S. 222 f. Die von Stearns ebenfalls genannte Kategorie von Arbeitern, denen die Arbeit eine Qual bedeutete, ist unseres Erachtens keine eigenständige Kategorie im hier zugrundeliegenden Sinne, sondern einer der anderen Kategorien zuzuordnen.

Für jede dieser Kategorien, in die die Arbeiter im übrigen nicht fest einzuordnen sind, sondern zwischen denen sie wechseln konnten, gibt es eine Reihe von empirischen Belegen, von denen im folgenden einige wiedergegeben werden sollen.

Zunächst zu den 'zufriedenen' Arbeitern: In Levensteins Untersuchung zur 'Arbeiterfrage' antwortete ein Bergmann auf die Frage, ob ihm die Arbeit Vergnügen mache, daß es keine interessantere Arbeit als die des Bergmanns gebe ¹⁾. Nicht ganz so enthusiastisch, aber doch grundsätzlich positiv, antworteten zwei andere Bergleute ²⁾:

Gern arbeite ich, auch ist mir mein Beruf nicht zuwider, doch glaube ich, das es mehr Lust machen würde zu arbeiten, wenn man ohne pekuniäre Sorgen ... arbeiten könnte.

Solange wie ich auskömmlich entlohnt wurde, habe ich mit Lust und Liebe meine Arbeit verrichtet.

Diese Kategorie der im großen und ganzen mit ihrer Arbeitssituation zufriedenen Arbeiter stellte unter den von Levenstein befragten Bergarbeitern eine Minderheit dar. Bei über 60 % der Befragten überwog nämlich die Unzufriedenheit mit der Arbeit, während nur ca. 15 % in diesem positiven Sinne antworteten ³⁾.

Noch geringer war der Anteil der im allgemeinen mit ihrer Arbeitssituation zufriedenen Arbeiter bei den von Levenstein befragten Textilarbeitern, nämlich etwa 7 %, während die Unlust an der Arbeit bei knapp über 75 % der Befragten überwog ⁴⁾. Die folgende Antwort eines 30jährigen Appreteurs war unter den Textilarbeitern also eher eine Ausnahme ⁵⁾:

Es macht mich vergnügen ich freue mich jedesmal wenn ich den ganzen Tag ohne Fehler gearbeitet habe.

Dasselbe gilt für einen Forster Weber, der zwar einerseits die ungesunde Arbeitsumgebung und die Monotonie der Arbeit beklagt, aber andererseits betont ⁶⁾:

1) Vgl. A. Levenstein : Arbeiterfrage, a.a.O., S. 56.

2) Vgl. ebenda, S. 58.

3) Vgl. ebenda, S. 61.

5) Vgl. ebenda, S. 62.

4) Vgl. ebenda, S. 68.

6) Vgl. A. Levenstein: Tiefe, a.a.O., S. 89 f.

Aber meine Werktagsarbeit macht mir auch wirklich noch Freude, weil ich sie nicht sklavisch tue, sondern wie alle meine Arbeiten mit Liebe und Gewissenhaftigkeit.

Zu dieser Einstellung trug u.a. offenbar auch das technische Interesse und Verständnis des Arbeiters bei:

Als ich anfang, am Webstuhl zu arbeiten, erregte er sofort mein ganzes Interesse. Hinter die Geheimnisse dieses komplizierten Mechanismus mußte ich kommen, und ich habe nicht geruht, bis mir der letzte Gedanke des Konstrukteurs offenbar wurde. Anfangs habe ich kleine, später größere Reparaturen selbst ausgeführt und habe gelegentlich der Aufstellung neuer Webstühle längere Zeit mit einem Monteur zusammengearbeitet. So kann ich mich der Maschine gegenüber nicht als Sklave fühlen, die ja nicht als unverstandene Größe vor mir steht.

Das technische Verständnis dieses Arbeiters bewirkte nicht nur eine Erhöhung seines Interesses an der Arbeit, sondern führte gleichzeitig zu einer gewissen Autonomie des Arbeiters nicht nur gegenüber der Maschine, sondern auch gegenüber Vorgesetzten, was ebenfalls zu seiner relativen Arbeitszufriedenheit beigetragen haben dürfte.

Bei den von Levenstein befragten Metallarbeitern war der Grad der Arbeitszufriedenheit wieder deutlich höher bzw. die Kategorie der 'Zufriedenen' erheblich größer. Immerhin überwog hier bei 17 % der Befragten die Lust an der Arbeit, wohingegen der Anteil der Unzufriedenen 'nur' knapp 57 % ausmachte ¹⁾. Eine vielleicht charakteristische Antwort für einen mit seiner Arbeit im großen und ganzen zufriedenen Metallarbeiter gab ein 34jähriger Mechaniker ²⁾:

Im großen und ganzen macht mir meine Arbeit Vergnügen. Es kommen natürlich auch Arbeiten vor, bei denen das Interesse nicht so groß ist, weil sie weniger Fertigkeit und Nachdenken erfordern. Da muß man sich trösten, daß diese Arbeit ja auch gemacht werden muß und das nächste Mal bessere Arbeit an die Reihe kommt.

Eine von einem ständisch-handwerklichen Berufsstolz geprägte Einstellung zu seiner Arbeit dokumentiert die

1) Vgl. A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S. 75.

2) Vgl. ebenda, S. 71.

Antwort eines 46jährigen Modellschlossers ¹⁾:

Ich freue mich immer, wenn es mir gelungen ist, die mir gemachten Aufträge nach gelieferten Zeichnungen genau passend und sauber fertigzustellen. Ich finde darin eine gewisse Befriedigung und habe das Bewußtsein, daß ich meinen Teil zur Erhaltung und Verschönerung des Ganzen beigetragen habe.

Die Antworten und Angaben zeigen, daß es eine bestimmte Kategorie von Arbeitern gegeben hat, die ihre subjektive Arbeitssituation im Sinne einer positiven (wenn auch nicht uneingeschränkten) Identifizierung mit ihrer Arbeit bewältigten. Die beträchtlichen branchenmäßigen Unterschiede zum Beispiel zwischen Textil- und Metallarbeitern deuten darauf hin, daß tendenziell für höher qualifizierte Arbeiter, die ja in der Metallindustrie häufiger waren als in der Textilindustrie, der Grad der Arbeitszufriedenheit größer war. Allerdings dürfte hierbei auch eine Rolle gespielt haben, daß die Metallarbeiter besser entlohnt wurden.

Technische Entwicklung und organisatorische Veränderungen im Sinne einer Taylorisierung bedeuteten dabei nach den vorliegenden Ergebnissen keineswegs zwangsläufig auch eine Abnahme der Arbeitszufriedenheit, denn jene war ja in der Metallindustrie größer, obwohl hier die Taylorisierung der Arbeit im allgemeinen weiter fortgeschritten war als in der Textilindustrie.

Festzuhalten bleibt zu der Arbeiterkategorie der 'Zufriedenen' allerdings abschließend, daß es sich hierbei um eine Minderheit handelte. Denn die oben zitierten Zahlen der Levensteinschen Untersuchung zeigen, daß unter den befragten Arbeitern der Anteil derjenigen, die ausdrücklich ihre Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation benannten, im Durchschnitt etwa bei zwei Dritteln lag ²⁾. Eine solche Unzufriedenheit hatte im allgemeinen mehrere,

1) Vgl. A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S. 73.

2) Auf die Problematik der Begriffe 'Zufriedenheit/Unzufriedenheit' kann hier nicht weiter eingegangen werden.

nicht nur allein in der Arbeitssituation liegende Ursachen. Auf die von Levenstein gestellte Frage danach, was die Arbeiter am meisten bedrückte, antwortete zum Beispiel ein schlesischer Bergmann ¹⁾:

Der geringe Lohn sowohl als auch die Abhängigkeit ist zu verurteilen. Konnte infolgedessen meinen Kindern nichts weiter bieten als eine moralische und sittliche Erziehung.

Und ein Textilarbeiter sagte lakonisch ²⁾:

Mir drückt alles.

Im folgenden soll allerdings aus methodischen und inhaltlichen Gründen auf die Ursachen der Unzufriedenheit eingegangen werden, die sich aus der Arbeitssituation selbst bzw. deren Veränderungen ergaben, da wir davon ausgehen, daß diese die Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter maßgeblich prägten.

Verschiedene Untersuchungen des Vereins für Socialpolitik zeigen, daß mit den Veränderungen der Produktionstechnik und der Arbeitsorganisation im hier betrachteten Zeitraum zum Teil erhebliche nervöse bzw. psychische Belastungen auftraten. So haben zum Beispiel die Untersuchungen von H. Hinke im Buchdruckgewerbe ergeben, daß, im Unterschied zu den Handsetzern, bei den Maschinensetzern rund 50 % der befragten Arbeiter unter nervösen Störungen litten. Als häufigste Beschwerden wurden genannt Sehstörungen, Kopfweh, Magenleiden und Schlaflosigkeit ³⁾.

Häufig resultierten psychische Belastungen der Arbeiter aus dem hohen Arbeitstempo, verbunden mit einem monotonisierten Arbeitsvollzug. Ein Berliner Feinmechaniker sagte über die Anstrengungen bei seiner Arbeit ⁴⁾:

1) Vgl. A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S.138.

2) Vgl. ebenda.

3) Vgl. H.Hinke: Auslese und Anpassung der Arbeiter im Buchdruckgewerbe mit besonderer Rücksichtnahme auf die Setzmaschine, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 134, Leipzig 1910, Erster Band, S. 47-107, S. 104.

4) Vgl. Cl.Heiß: Auslese und Anpassung der Arbeiter in der Berliner Feinmechanik, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 134, Leipzig 1910, Erster Band, S. 109 - 235, S. 166 f.

Meine Arbeit wird höchstens durch das Akkordsystem verbunden mit der Hast anstrengend für die Nerven, während die Muskeln bei der leichten Arbeit nicht angestrengt werden ... Die Arbeit wird durch die Arbeitsteilung wesentlich vereinfacht und dadurch auch erleichtert. Es sind lange nicht mehr so viele Arbeitsoperationen verschiedener Art ... hintereinander vorzunehmen, bis die einzelnen zu einem Stück gehörigen Teile angefertigt und dann zum fertigen Apparat vereinigt werden können ... Es wird von mir gegenwärtig beispielsweise nur noch das Justieren der fertigen Teile verlangt, so daß ich meine ganze Aufmerksamkeit auf diese eine Arbeit richten kann. Dadurch wird aber die Arbeit eintöniger, für den Geist öder und würde auch sehr ermüdend sein, wenn nicht immer das Akkordsystem antreibend wirken würde.

Eine besonders prägnante Formulierung hinsichtlich der Arbeitsmonotonie fand ein von Levenstein befragter Metallarbeiter ¹⁾:

Stellen Sie sich vor, Sie hätten bereits 24 Jahre jeden Morgen eine Kaffeemühle genommen und dann im Akkord täglich 11 bis 13 Stunden gedreht.

Die Eintönigkeit des Arbeitsvollzugs wurde noch dadurch erhöht, daß die Arbeiter in der Regel den ganzen Tag strikt an ihren Arbeitsplatz gebunden waren. Das war früher, zumindest teilweise, anders, wie Bromme in seiner 'Lebensgeschichte' schreibt ²⁾:

Der Leser wird sich wundern, daß man damals so ohne Weiteres die Arbeit verlassen konnte. Ich habe mich später selbst darüber gewundert, wir aber nahmen diese Freiheiten als ganz selbstverständlich in Anspruch.

Monotonie und Tempo der Arbeit waren Elemente einer Intensivierung der Arbeit, die zu einer 'Verdichtung der Poren des Arbeitstages' (Marx) führte, welche eine von den Arbeitern auch subjektiv so empfundene Zunahme der psychischen Arbeitsbelastung beinhaltete. F. Schumann hat anläßlich seiner Untersuchung von Automobilarbeitern in Stuttgart festgestellt, daß die von den Arbeitern angegebenen Gründe für die Anstrengung bei der Arbeit etwa zur Hälfte in einer Intensivierung der Arbeit lagen ³⁾.

1) Vgl. A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S.72.

2) M.Th.W. Bromme, a.a.O., S.130.

3) Vgl. F. Schumann: Die Arbeiter der Daimler-Motoren-Gesellschaft Stuttgart-Untertürkheim, Schriften des Ver-

Gleichzeitig zeigen Schumanns Ergebnisse aber auch, daß die Industriearbeit nach wie vor auch mit zum Teil erheblichen physischen Anstrengungen verbunden war, zum Beispiel durch den Umgang mit schweren Werkzeugen und Arbeitsstücken usw. ¹⁾. Es konnte auch vorkommen, daß die Intensivierung der Arbeit sowohl zu einer Steigerung der physischen als auch der psychischen Arbeitsbelastung führte. Dies hat eindrucksvoll ein Forster Weber dargelegt ²⁾:

Ich arbeite an einer Spinnereimaschine ... welche im ganzen 880 Spindeln haben. Das sind Maschinen, welche das Garn zu Tuchen spinnen. Diese Maschinen nennt man Selfaktor. Nun macht der Selfaktor in der Minute drei Zug. Bei jedem Zug muß ich nun zwölf bis dreizehn Schritte machen, macht in der Minute 36 - 39 Schritte. Wenn ich nun schlechtes Material zu spinnen habe, wo mehr Fadenbrüche vorkommen, dann werden es noch mehr. Dies würde also bei einer zehnstündigen Arbeitszeit einer Leistung von ca. 12 km täglich entsprechen.

Die Illustrationen zur auch subjektiv so empfundenen Unzufriedenheit der Arbeiter mit der eigenen Arbeitssituation ließen sich noch beträchtlich erweitern. Für unsere Fragestellung ist es nun jedoch geboten, die Verarbeitungsmechanismen etwas genauer herauszustellen, mit deren Hilfe die 'unzufriedenen' Arbeiter sich auf ihre Arbeitssituation einstellten.

Eine Kategorie dieser Arbeiter entwickelte bei der subjektiven Bewältigung der Arbeitssituation gegenüber der Arbeit selbst eine eher instrumentelle Einstellung, insofern sie diese primär als Mittel ansahen, möglichst viel Geld zu verdienen. M. Bernays hat in ihrer Untersuchung der Mönchengladbacher Spinnerei und Weberei festgestellt, daß ein erheblicher Teil der befragten Arbeiterinnen und Arbeiter der Fabrikarbeit aus "rein pekuniären Motiven" nachging ³⁾. Eine solche Einstellung war bei den un- und

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1512:
eins für Socialpolitik, Bd. 135, Leipzig 1911, 1. Teil, S. 1-152, S. 88.

1) Vgl. ebenda.

2) Vgl. A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S. 78.

3) Vgl. M. Bernays: Anpassung, a.a.O., S. 126.

angelernten Arbeitskräften, insbesondere auch den Frauen, sehr viel stärker ausgeprägt, als bei den qualifizierten Arbeitskräften ¹⁾. Die stärker instrumentelle Orientierung der un- und angelernten Arbeiter wird zum Teil auch an der Bereitschaft (aber auch der Notwendigkeit) zur Ableistung von Überstunden deutlich. So hat die Untersuchung D. Landés in der Berliner Maschinenindustrie ergeben, daß unter 2.532 Arbeitskräften in 5 Betrieben 61,9 % der gelernten, 66,4 % der angelernten und 88,2 % der ungelernten Arbeiter Überstunden gemacht hatten. Dabei betrug der Durchschnitt der pro Arbeiter geleisteten Überstunden bei den Gelernten 137,9, bei den Angelernten 126,6 und bei den Ungelernten 354,6 Stunden ²⁾.

Zwar darf bei einer Interpretation dieser Zahlen nicht vergessen werden, daß die Ableistung von Überstunden vor allem für die ungelernten Arbeiter zunächst einmal deswegen eine Notwendigkeit war, weil ihre Löhne deutlich niedriger waren als die der qualifizierten Arbeitskräfte. Dennoch deuten diese Befunde auch mit darauf hin, daß eine instrumentelle, primär auf das Arbeits-einkommen gerichtete Einstellung zur Arbeit bei geringer qualifizierten Arbeitern häufiger vorkam als etwa bei gelernten, deren Einstellung tendenziell stärker auch auf die Arbeitsinhalte bezogen war, und die darum an einer Einkommenserhöhung durch Ableistung möglichst vieler Überstunden nicht in dem Maße interessiert waren.

Hinzuzufügen ist, daß natürlich auch die gelernten Arbeiter über ein ausgeprägtes Lohninteresse verfügten und wie jeder industrielle Lohnarbeiter verfügen mußten. Dennoch dürfte eine primär auf das Einkommen gerichtete Arbeitsmotivation bei ihnen seltener gewesen sein als bei geringer qualifizierten Arbeitern.

Über die Verbreitung dieser instrumentellen Arbeitseinstellung unter den Arbeitern lassen sich keine präzisen

1) Vgl. M.Bernays: Anpassung, a.a.O., S.131.

2) Vgl. D.Landé, a.a.O., S.426.

Angaben machen. Es ist aber davon auszugehen, daß sie weitaus häufiger vorkamen als die oben beschriebenen Arbeiter mit positiver Arbeitszufriedenheit, zumal ein großer Teil von Arbeitern aus dieser Kategorie nur dann mit seiner Arbeit zufrieden war, wenn der Verdienst auch gut war ¹⁾. Statt weitere Überlegungen über die Verbreitung der instrumentellen Arbeitseinstellung anzustellen, soll die entsprechende Arbeiterkategorie nun durch einige Äußerungen von Arbeitern selbst etwas genauer charakterisiert werden.

So sagte ein 46jähriger Bergmann, der im übrigen einen relativ guten Verdienst hatte ²⁾:

Ich muß mich leider für den Kohlberg interessieren, da es mein Brot Erwerb ist. Natürlich wäre mir lieber ich könnte Coupon abschneiden. Der Rücken würde mich nicht so schmerzen bei dieser Art Arbeit.

Bei den von Levenstein befragten Textilarbeitern scheint eine instrumentelle Arbeitseinstellung besonders häufig vorgelegen zu haben. Eine solche Einstellung wurde besonders treffend von einem 52jährigen Weber zum Ausdruck gebracht ³⁾:

Mir macht die Arbeit Vergnügen, wenn ich des Sonnabends mit einem vollen Portemonnaie zu meiner Familie heimkehren kann.

Noch drastischer formulierten zwei andere Weber ⁴⁾:

Ich muß Interesse (an der Arbeit, Anm.d.V.) haben, der Magen verlangt es.

Ich arbeite, weil ich einfach muß.

Die Aussagen zeigen, daß die zitierten Arbeiter gegenüber dem Inhalt ihrer Arbeit eine indifferente Haltung entwickelten und entsprechend auch keine besonderen beruflichen Interessen verfolgten. Zu einer Bewältigung ihrer Arbeitssituation gelangten sie, indem sie mit ihrer primären Orientierung am Arbeitseinkommen durch Übernahme der gesellschaftlichen Norm des ökonomischen Rationalismus zu einem mit ihrer eigenen Situation im allgemei-

1) Vgl. A.Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S.60, 67 u.74.

2) Vgl. ebenda, S.57.

3) Vgl. ebenda, S.65.

4) Vgl. ebenda, S.64 u.62.

nen übereinstimmenden und lebensfähigen Verhältnis zur gesellschaftlichen Umwelt zu kommen versuchten.

Eine grundsätzlich andere Form der Einstellung auf die eigene Arbeitssituation lag bei jener Kategorie von Arbeitern vor, die mit ihrer Arbeitssituation unzufrieden waren, die Unzufriedenheit aber nicht durch ein instrumentelles Verhältnis zur Arbeit kompensierten, sondern dadurch bewältigten, daß sie ihre Gedanken und zumindest teilweise auch ihre Verhaltensweisen auf eine Veränderung dieser Situation richteten. Solche Arbeiter verarbeiteten ihre Situation also nicht durch Übernahme gesellschaftlicher Normen, sondern im Gegenteil durch Abweichung und Opposition, indem sie die Normen zum Beispiel der Freiheit und der Autonomie des Individuums entweder in ihrem Sinne (um)interpretierten oder andere Normen, zum Beispiel die der Solidarität, verfolgten.

Für diese Kategorie von Arbeitern hat insbesondere Levenstein eine Reihe von Beispielen gegeben. So antwortete ein Bergarbeiter aus dem Ruhrgebiet auf die Frage, woran er bei seiner Arbeit denke ¹⁾:

Ich denke sehr viel bei der Arbeit, zumal wenn ich von einem Nichtstuer angeschnauzt werde: Wie kommt es, daß wir Arbeiter, die wir die Werte schaffen, noch weniger geachtet werden wie das liebe Vieh?

Ein 21jähriger Weber sagte ²⁾:

Die Arbeit erlaubt es nicht nachzudenken. Wenn sie es erlaubt, denke ich als an die Befreiung aus der Sklaverei. Ich dürfte danach wie ein Reh nach frischem Wasser.

In einer ähnlichen Richtung, wenn auch etwas pragmatischer, äußerte sich ein 32jähriger Spinner ³⁾:

Schlechte Arbeit läßt ein Denken nicht zu. Bei guter an Sozialismus, Gewerkschaft und Konsumgenossenschaft.

Ein 20jähriger Eisenhobler sagte ⁴⁾:

Bei Verrichtung meiner Arbeit kommt mir öfter der Gedanke, wie gerade die breite Masse des Volkes durch das gesamte Unternehmertum unterdrückt und ausgebeutet wird, und nach längerem Nachdenken über die unerhörte Methode macht sich der Gedanke breit, wie wir

1) Vgl. A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S. 113.

2) Vgl. ebenda, S. 116.

3) Vgl. ebenda, S. 118.

4) Vgl. ebenda, S. 123.

uns von diesem Übel befreien können.

Daß bei dieser Arbeiterkategorie auch ein gewisser Eskapismus eine nicht unerhebliche Rolle spielen konnte, wird aus der Antwort eines 26jährigen Metallarbeiters deutlich ¹⁾:

Die Gedanken sind kraus durcheinandergewürfelt, daß der Raum nicht ausreichen würde, sie nur annähernd niederzuschreiben. Es genüge daher der kurze Satz: Ich baue eine neue Welt und suche alles darin auszumergen, was dem Menschen nicht anhaften darf, will er nach der Devise: Edel sei der Mensch, hilfreich und gut, im neuen Staate leben.

Die zuletzt wiedergegebene Aussage deutet darauf hin, daß es sich bei der Kategorie der Arbeiter mit 'oppositionellen' Denkweisen nicht automatisch um aktive Mitglieder der Arbeiterbewegung handeln mußte, sondern daß möglicherweise schon eine 'innere' Opposition ausreichend sein konnte, um die Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation zu kompensieren.

Auf der anderen Seite rekrutierte sich die Arbeiterbewegung keineswegs nur aus Arbeitern dieser Kategorie, im Gegenteil: Sämtliche von Levenstein befragte Arbeiter waren Gewerkschaftsmitglieder, aber der von Levenstein ermittelte Anteil der Arbeiter, deren Denkprozesse (während der Arbeit) hauptsächlich auf Organisations- und politische Fragen gerichtet war, betrug lediglich zwischen ca. 5 % (bei den Bergleuten) und 18,5 % bei den Textilarbeitern ²⁾. Mit anderen Worten: Auch die Arbeiter, die eine auf den Lohn bezogene instrumentelle Einstellung zu ihrer Arbeit hatten, aber auch die 'zufriedenen' und die 'apathischen' Arbeiter waren eine potentielle Rekrutierungsbasis für die Arbeiterbewegung. Bevor jedoch die Folgen der verschiedenen Formen der subjektiven Bewältigung der Arbeitssituation für die Arbeiterbewegung und das Mitbestimmungsstreben der Arbeiter näher analysiert werden können, muß zunächst noch auf die letzte der unterschiedenen Arbeiterkategorien, den 'apathischen' Arbeiter, eingegangen werden, bei dem

1) Vgl. A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S. 124 f.

2) Vgl. ebenda, S. 115 u. 123.

allenfalls von einer 'passiven Einstellung' auf die industrielle Lohnarbeit gesprochen werden kann.

Obwohl davon auszugehen ist, daß Apathie und Resignation grundsätzlich biographisch vermittelt und nicht unmittelbar aus der aktuellen Arbeitssituation zu erklären sind, kann letztere doch als eine wesentliche Ursache einer solchen Denk- und Verhaltensweise angesehen werden. Wenn man diese Auffassung zugrundelegt, dann deuten die Levensteinschen Befunde zu den Denkprozessen der Arbeiter bei der Arbeit darauf hin, daß der Anteil dieser Arbeiterkategorie offenbar recht groß gewesen ist. Bei den befragten Bergarbeitern betrug er über 40 %, bei den Textilarbeitern knapp 15 % und bei den Metallarbeitern gut 13 % ¹⁾.

Einige ausgewählte Stellungnahmen von Arbeitern sollen hier zur Illustration wiedergegeben werden ²⁾:
Ein 33jähriger Weber sagte:

Meine Arbeit ist monoton, tägliches einerlei es stumpft den Geist den ganzen Menschen ab. Also für einen gern denkenden Menschen unerträglich und bei zu langer Arbeitszeit liegen die Fabrikmauern wie eine schwere Last auf sein Gehirn.

Auf einen gänzlichen Mangel positiver Zukunftsaussichten weist die Aussage eines Bergarbeiters hin, der als 54jähriger am Ende seines Arbeitslebens stand ³⁾:

Ich denke, schufteten und schufteten jeden Tag, das ganze Jahr hindurch, und dabei kommt doch nichts heraus. Ich finde nicht Worte, warum wir geboren sind.

Eine solche Hoffnungslosigkeit, gepaart allerdings mit einem skeptischen Realismus, findet sich auch bei einem von Cl. Heiß befragten Feinmechaniker in Berlin ⁴⁾:

In vollständigem Mangel des heutzutage erforderlichen

1) Vgl. A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S. 115, 123 u. 130. Auf die beträchtlichen Unterschiede zwischen den drei Gruppen von Arbeitern kann hier nicht eingegangen werden.

2) Vgl. ebenda, S. 63.

3) Vgl. ebenda, S. 114.

4) Vgl. Cl. Heiß, a.a.O., S. 223.

Strebertums und Rücksichtslosigkeit, kann man nicht ohne besondere Glücksumstände erwarten, zu irgend etwas zu kommen. Ich habe mir noch nie Illusionen gemacht.

Auch M. Bernays spricht in ihrer Untersuchung der Gladbacher Spinnerei und Weberei von einer weit verbreiteten Indifferenz der Arbeiter gegenüber ihrer Arbeits- und darüber hinaus Lebenssituation. Sie schreibt ¹⁾:

Mochte auch in vielen Fällen die Verweigerung einer klaren Antwort auf die Frage nach den Gründen des Stellenwechsels durch bestimmte Motive in ganz bewußter Weise bedingt sein, so glaube ich doch, daß die immer wiederkehrenden lakonischen Sätze wie: Da hörte ich eben auf; da ging ich fort; da habe ich gekündigt; und ähnliches mehr, charakteristische Zeichen für die uns oft unbegreifliche Gleichgültigkeit sind, mit der das Proletariat seinen eigenen Lebensschicksalen gegenübersteht.

Der Auffassung Bernays ist insoweit zuzustimmen, als die Denk- und Verhaltensweisen eines nicht unerheblichen Teils der Arbeiter von einer solchen Apathie beherrscht gewesen sein dürften. Das trifft allerdings keineswegs für das "Proletariat als ganzes" zu, wie Bernays' Aussage zu unterstellen scheint. Vielmehr haben die Ausführungen zu den verschiedenen Kategorien der Arbeiter im Hinblick auf die Bewältigung ihrer Arbeitssituation gezeigt, daß es durchaus verschiedene Formen und Möglichkeiten der Einstellung auf die industrielle Lohnarbeit gegeben hat.

Wie groß nun die Verbreitung der 'apathischen' Arbeiter allgemein war, darüber liegen keine genaueren Angaben vor. Es war aber auch nicht der Sinn der gewählten Kategorisierung von Arbeitern bzw. Arbeitseinstellungen, zu einer quantitativen Bestimmung der jeweiligen Anteile der Kategorien zu gelangen. Das schon allein deswegen nicht, weil, wie bereits betont, diese Einteilung keine starre Zuordnung jedes individuellen Arbeiters in eine bestimmte Kategorie erlaubt. Denn zum einen geben die Kategorien nur das jeweils vorherrschende Einstellungs- und Verhaltensmuster der Arbeiter wieder. Es kann zum

1) M. Bernays: Anpassung, a.a.O., S.169.

Beispiel nicht unterstellt werden, daß der 'zufriedene' Arbeiter oder auch der 'apathische' Arbeiter nicht an einem möglichst hohen Lohn interessiert gewesen wären usw. Zum andern waren Wechsel von der einen zu der anderen Kategorie durchaus möglich.

Ebensowenig wie die Kategorisierung genauere Aussagen über die quantitative Verteilung erlaubt, lassen sich unseres Erachtens auf der Basis des vorhandenen empirischen Materials fundierte Aussagen darüber machen, daß mit fortschreitender Industrialisierung die Möglichkeit stieg, eine gewisse Arbeitszufriedenheit zu erlangen, wie es Stearns offenbar annimmt ¹⁾. Der einzige empirische Beleg, den Stearns hierfür angibt, ist der Untersuchung über die 'Arbeitsfreude' von Hendrik de Man in den 1920er Jahren entnommen, die aber eine derart weitreichende Interpretation sowohl aus methodischen als auch aus inhaltlichen Gründen nicht zuläßt ²⁾.

1) Vgl. P.N.Stearns: Arbeiterleben, a.a.O., S.226.

2) H.de Man: Der Kampf um die Arbeitsfreude, Jena 1927. Der unmittelbare praktische Anlaß dieser Untersuchung war gerade die (von den Unternehmern) allgemein beklagte Arbeitsunlust (vgl. hierzu auch die ideologiekritische Auseinandersetzung mit de Man bei P.Hinrichs, a.a.O., S.253-264); von einer gestiegenen Arbeitsfreude kann hier also zunächst nicht die Rede sein. Aber auch die von de Man ermittelten Befunde lassen eine derart weitreichende Interpretation wie die von Stearns keinesfalls zu. Dazu ist schon die Zahl von 78 befragten Arbeitern und Angestellten (!) viel zu gering. Darüberhinaus sind die Befragten nicht unter dem Gesichtspunkt der Repräsentativität ausgewählt worden, vielmehr handelt es sich bei ihnen um zwei Hörerjahrgänge de Mans an der Frankfurter Akademie der Arbeit, bei denen zum Beispiel die gelernten Berufe deutlich überrepräsentiert waren (vgl. hierzu H.de Man, a.a.O., S. 3-10). Zudem läßt unseres Erachtens de Mans Befund, daß bei den Ungelernten 11%, bei den Angelernten 44 % und bei den Gelernten 67 % eine eher positive Stellung zur Arbeitsfreude haben (auf den sich Stearns offenbar bezieht, den er aber falsch wiedergibt), lediglich die Aussage zu, daß bei qualifizierten Arbeitskräften die Möglichkeit zur Erlangung einer Arbeitszufriedenheit größer war. Das war aber vorher schon genauso, siehe dazu die obigen Ausführungen. Insgesamt zeigen diese Anmerkungen zu de Mans Untersuchung, daß letztere keinesfalls als Beleg einer allgemein steigenden Arbeitszufriedenheit mit fortschreitender Industrialisierung gelten

Wichtiger als solche globalen Aussagen ist für unseren Untersuchungszusammenhang die Frage, welche Auswirkungen das Vorhandensein verschiedener Denk- und Verhaltensmuster der Arbeiter zur subjektiven Bewältigung ihrer Arbeitssituation auf die Entfaltung eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens hatte und in welchem Zusammenhang dies mit der Arbeiterbewegung stand. Zunächst einmal läßt sich festhalten, daß die beschriebene Unterschiedlichkeit der Bewältigungsformen und Verarbeitungsmechanismen der Arbeiter die Herausbildung eines solidari-schen Denk- und Verhaltensgefüges der Belegschaften als Voraussetzung der Entfaltung und Durchsetzung betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen erschwerte. Denn die unterschiedlichen Formen der subjektiven Einstellung auf industrielle Lohnarbeit führten bei den Arbeitern auch zur Entwicklung unterschiedlicher subjektiver Anforderungen an ihre Arbeit bzw. die Gestaltung der betrieblichen (und gesellschaftlichen) Verhältnisse.

Über diesen Aspekt der Heterogenität der Arbeitseinstellungen hinaus, wenn auch damit zusammenhängend, ergibt sich aus der Unterscheidung der gewählten Kategorien, daß es bestimmte Arbeiter oder Gruppen von Arbeitern gab, die tendenziell an betrieblichen Mitbestimmungsforderungen geringer interessiert und der Arbeiterbewegung gegenüber insgesamt wenig aufgeschlossen waren ¹⁾.

So kann beispielsweise vom Typus des 'zufriedenen' Arbeiters angenommen werden, daß er, der im großen und ganzen an seinen Arbeitsbedingungen wenig auszusetzen hat, kaum ein besonders ausgeprägtes betriebliches Mitbestimmungsstreben mit dem Ziel der Veränderung dieser Bedingungen an den Tag gelegt hat. Er stand in der Regel auch

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1520:
können. Es fällt auf, daß Stearns hier (wie im übrigen auch an verschiedenen anderen Stellen) bei der Interpretation des historisch-empirischen Materials recht großzügig verfährt.

1) Dabei sei gleich betont, daß die folgenden Überlegungen nicht als starre Zuordnungen zu verstehen sind, sondern lediglich mögliche Zusammenhänge deutlich machen sollen.

Streiks skeptisch gegenüber und war gewerkschaftlich schwer zu organisieren, weil ihm hierfür die unmittelbare Veranlassung fehlte.

Freilich haben diese Überlegungen nur tendenziell, aber nicht generell, Gültigkeit. Denn zum einen ist der Begriff der 'Zufriedenheit' relativ; mit anderen Worten: Auch für den zufriedenen Arbeiter waren Verbesserungen der Arbeits- (und Lebens-)bedingungen vorstellbar und wünschenswert. So waren ja auch die von Levenstein als 'zufrieden' eingestuften Arbeiter sämtlich in den freien Gewerkschaften organisiert. Zum andern ist eine unmittelbare Betroffenheit nicht immer Voraussetzung für die Entfaltung oppositioneller Gedanken und Aktivitäten. Zum Beispiel schrieb ein von Levenstein befragter Metallarbeiter, der über ein beträchtliches Abstraktionsvermögen verfügte ¹⁾:

Ich bin nicht Sozialdemokrat, weil ich über Ungerechtigkeiten, die mir widerfahren, empört bin, ... sondern ich bin es, weil ich sehen muß, wie Tausende und Abertausende in Not und Elend dahinvegetieren.

Trotz solcher Einschränkungen bleibt festzuhalten, daß es eine ganze Reihe von Arbeitern gegeben hat, die im großen und ganzen mit ihrer Arbeitssituation einverstanden zu sein schienen, und die darum weder zur Entwicklung und Differenzierung betrieblicher Mitbestimmungsforderungen, noch zur (dauerhaften) gewerkschaftlichen Organisation neigten. Diese Tatsache, die in den meisten Untersuchungen über die Arbeiterbewegung vernachlässigt wird ²⁾, ist zu beachten, wenn man die Durchsetzungsbedingungen betrieblichen Mitbestimmungstrebens rekonstruiert (und spricht im übrigen auch gegen die Annahme, daß die relative Schwäche der Arbeiterbewegung hauptsächlich auf den "Opportunismus" ihrer Führer zurückzuführen sei).

1) Vgl. A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S. 286.

2) Darauf hat zu Recht auch Stearns hingewiesen, vgl. P.N. Stearns: Arbeiterleben, a.a.O., S. 223.

Ähnlich hemmende Wirkungen auf betriebliche Mitbestimmungsbestrebungen konnten von der Gruppe der 'apathischen' Arbeiter ausgehen. Denn die Indifferenz gegenüber der eigenen Arbeitssituation, verbunden mit resignativen Zukunftserwartungen, führten leicht zu einer Passivität, die für ein aktives Streben nach betrieblicher Mitbestimmung wenig Raum ließ. Wenn auch die 'apathischen' Arbeiter durchaus gewerkschaftlich organisiert sein konnten, dann waren doch ihre Hoffnungen auf eine Verbesserung ihrer Situation durch die Gewerkschaften (und im übrigen auch durch die Arbeiterpartei) gering. Das zeigen die Antworten einiger Arbeiter, die von A. Levenstein im Rahmen seiner Untersuchung befragt wurden. Ein 43jähriger Weber sagte ¹⁾:

Hoffnung auf Zukunftsstaat ist für mich Dunst. Besser kann es nur werden, wenn man die Menschen wie Bäume veredeln könnte.

Ein 49jähriger Weber antwortete lakonisch ²⁾:

Auf dieser Welt ist für mich alle Hoffnung dahin.

Wenig Hoffnungen setzte auch ein 32jähriger Dreher auf die Organisationen der Arbeiterbewegung ³⁾:

Obleich ich beide Bewegungen ruhig verfolge, berechtigt mich doch keine derselben zu irgendwelcher Hoffnung. Der Gedanke, mein Ganzes Leben in der Fabrik bei schlecht bezahlter Arbeit zubringen zu müssen, macht mich des öfteren vollkommen mutlos.

Ebenso wie bei 'zufriedenen' stieß also auch bei den 'apathischen' Arbeitern, wenn auch aus anderen Gründen, die Entfaltung und Umsetzung betrieblichen Mitbestimmungstrebens und gewerkschaftlicher Aktivität auf Schwierigkeiten und Grenzen, die damit keinesfalls nur von den Unternehmern und vom Staat ausgingen, sondern zum Teil eben auch bei den Arbeitern selbst lagen. Erst diese Tatsache macht letztlich auch die Schwierigkeiten der Durchsetzung von Mitbestimmungsbestrebungen und anderen gewerkschaftlichen Forderungen verständlich.

1) Vgl. A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S. 309.

2) Vgl. ebenda, S. 310.

3) Vgl. ebenda, S. 314.

Tendenziell bessere Voraussetzungen hierfür waren bei den Arbeitern mit einer instrumentellen Arbeitseinstellung und den 'oppositionellen' Arbeitern gegeben.

Zwar waren die in erster Linie am Lohn interessierten Arbeiter hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen relativ indifferent, aber zur Durchsetzung höherer Löhne waren Mitbestimmung und vor allem gewerkschaftlicher Kampf ein zentrales Instrument, so daß diese Kategorie von Arbeitern zu einem aktiven Streben auch nach (betrieblicher) Mitbestimmung von ihrer Arbeitseinstellung her potentiell bereit war.

Das gilt in noch höherem Maße für die Kategorie der 'oppositionellen' Arbeiter, die schon von der Art der Bewältigung ihrer Arbeitssituation her für die Entfaltung von betrieblichen Mitbestimmungsbestrebungen prädestiniert war. Allerdings muß auch hier differenziert werden. Es konnte auch möglich sein, daß die Orientierung dieser Arbeiter an der Arbeiterbewegung ihre Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation mit der Konsequenz kompensierte, daß die aktuelle Situation hingenommen wurde und die eigenen Wünsche und Forderungen in die Zukunft verschoben oder auf die Kinder projiziert wurden.

So sagte ein 35jähriger Bergmann ¹⁾:

Die politische Bewegung hat mich dem Vagabundentum entrissen. Heute noch beeinflußt sie meinen gewalttätigen Charakter im guten Sinne. Bin ich über meine materielle Armut einmal wieder so wild, daß ich einen Werkmeister oder Steiger prügeln könnte, so denke ich doch immer rechtzeitig daran, daß ich das als Sozialdemokrat nicht tun darf. Oder ich denke an die Zukunft, und diese dämpft meinen Rachedrang, denn in der Zukunft, und sei sie auch noch so fern, liegt meine Hoffnung.

Oder ein 33jähriger Bergmann mit drei Kindern ²⁾:

Ich für meine Person habe meine Hoffnungen und Wünsche größtenteils zu Grabe getragen, da sich dieselben wohl niemals verwirklichen lassen, aber meine Kinder werde ich zu denkfähigen, opferfreudigen und zielbewußten Klassenkämpfern erziehen.

1) Vgl. A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S. 294.

2) Vgl. ebenda, S. 292.

Insgesamt waren die 'oppositionellen' Arbeiter die entscheidenden, aber nicht die alleinigen Träger betrieblichen Mitbestimmungsstrebens und auch der Gewerkschaftsbewegung. Sie konnten, je nach den spezifischen Umständen, durch Arbeiter mit primär anderen Denk- und Verhaltensweisen unterstützt werden, wobei noch einmal betont werden muß, daß auch deren Denk- und Verhaltensweisen nicht starr waren, sondern sich in Lernprozessen verändern konnten.

Aus dem vorhandenen historisch-empirischen Material ist nicht ganz eindeutig zu entnehmen, aus welchen besonderen Arbeitergruppen sich die 'oppositionellen' Arbeiter im einzelnen rekrutierten. Es kann jedoch mit einiger Berechtigung angenommen werden, daß diese zur Entfaltung und Differenzierung von Mitbestimmungsbestrebungen von der subjektiven Arbeitseinstellung her prädestinierten Arbeiter in der Regel relativ hoch qualifiziert waren und über einen überdurchschnittlich hohen betrieblichen Status verfügten, also relativ oft gelernte Arbeiter, d.h. Handwerker oder Facharbeiter waren. Denn zum einen haben die oben dargelegten Befunde gezeigt, daß niedriger qualifizierte Arbeiter mit entsprechendem betrieblichen Status leichter zu einer apathischen oder auch einer instrumentellen Arbeitseinstellung neigten, so daß sie umgekehrt bei den 'oppositionellen', aber auch bei den 'zufriedenen' Arbeitern seltener zu finden waren. Zum andern zeigen die zitierten Illustrationen, daß 'oppositionelle' und 'zufriedene' Arbeiter oft über eine größere sprachliche Ausdrucksfähigkeit und in sich geschlossene und stimmige Argumentationsmuster verfügten, für die es bei den beruflich höher qualifizierten und 'gebildeteren' Handwerkern und Facharbeitern bessere Voraussetzungen gab als bei den un- und angelernten Arbeitern. Hiermit war häufig eine erhebliche Fähigkeit zum abstrakten Denken verbunden, die, wie wir am Beispiel eines von Levenstein befragten Metallarbeiters gesehen haben, auch Arbeiter 'in Opposition gehen ließ', die an sich mit ihrer eigenen Situation nicht unzufrieden waren. Ein solches Abstraktionsvermögen war

eine Voraussetzung für das Umschlagen von der Erhebung moralischer Ansprüche zu politischem Denken und Handeln der Arbeiter.

Über die bisher beschriebenen Zusammenhänge von beruflicher Qualifikation, betrieblichem Status und subjektiver Arbeitseinstellung hinaus läßt das vorhandene empirisch-historische Material weiterhin die auf einer allgemeinen, nicht detailliert nachzuweisenden Interpretation beruhende Annahme zu, daß 'oppositionelle' Arbeiter in der Regel aus einem (groß)städtischen Arbeits- und Lebenszusammenhang und weniger aus ländlich-agrarischen Verhältnissen kamen und - hiermit zusammenhängend - schon Industriearbeiter der zweiten Generation waren.

Die hier angestellten Überlegungen finden im übrigen eine gewisse Bestätigung durch die unterschiedliche gewerkschaftliche Organisationsbereitschaft der verschiedenen Arbeitergruppen. Wie K. Schönhoven am Beispiel des Metallarbeiterverbandes gezeigt hat, waren, gemessen an ihrem Organisationsgrad, höher qualifizierte Arbeiter mit entsprechendem betrieblichen Status gewerkschaftlich aktiver als un- und angelernte Arbeiter ¹⁾. So erreichten die Kupferschmiede und die Feilenhauer als handwerklich geprägte Berufe 1910 den höchsten Organisationsgrad, während die Hüttenarbeiter, unter denen un- und angelernte Arbeiter zahlenmäßig dominierten, zu den Berufsgruppen mit dem niedrigsten Organisationsgrad gehörten ²⁾. Auch die Entwicklung des Organisationsanteils ungelernter und angelernter Arbeiter im Metallarbeiterverband im hier betrachteten Zeitraum zeigt, daß diese in der gewerkschaftlichen Organisation deutlich geringer vertreten waren als gelernte Arbeiter ³⁾:

1) Vgl. K.Schönhoven: Expansion und Konzentration. Studien zur Entwicklung der Freien Gewerkschaften im Wilhelminischen Deutschland 1890 bis 1914, Stuttgart 1980, S. 51 ff.

2) Vgl. ebenda, S. 51.

3) Vgl. ebenda, S. 54 f.

Anteil ungelernter und angelernter Arbeiter an der Mitgliedschaft des Deutschen Metallarbeiterverbandes

Jahr	Zahl der gesamten Mitglieder	Zahl der ungelerten und angelernten Mitglieder	Anteil der ungelerten und angelernten Mitglieder in %
1902	128.842	14.041	10,9
1905	259.692	37.288	14,4
1910	464.016	80.268	17,3
1913	544.934	101.307	18,6

Obwohl also im betrachteten Zeitraum die Zahl der im Metallarbeiterverband organisierten ungelernten und angelernten Arbeiter sich fast verdoppelte, betrug ihr Anteil an der Gesamtmitgliedschaft 1913 noch nicht ein Fünftel.

An dieser Stelle soll nun keine detaillierte Auseinandersetzung mit dem Organisationsverhalten ungelernter und angelernter Arbeiter erfolgen ¹⁾; festzuhalten ist jedoch, daß auch die hier wiedergegebenen Zahlen als ein Beleg für die Rekrutierung 'oppositioneller' Arbeiter in erster Linie aus Handwerkern und Facharbeitern gelten können.

3.1.4.3. Zusammenfassung: Taylorisierung der Arbeit und Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens

Ausgehend von den veränderten politischen, technischen und ökonomischen Rahmenbedingungen im hier betrachteten

1) Vgl. hierzu die entsprechenden Ausführungen im Abschnitt zur Entstehung industrieller Betriebsverfassungen, besonders Kapitel 2.2.3.2.8. (Negative Integration, revolutionärer Attentismus und die Dominanz der Handwerker in der Arbeiterbewegung). Schönhoven weist darauf hin, daß die geringe Organisation vor allem ungelernter Arbeiter zum

Zeitraum wurden die spezifischen Bedingungen der betrieblichen Arbeit und damit der objektiven Arbeitssituation industrieller Lohnarbeiter beschrieben.

Dabei zeigte sich, daß die im Zuge der Taylorisierungsprozesse verschärfte Trennung von leitender und ausführender Arbeit, wie sie sich aus der Konzentration der arbeitsplanenden und -kontrollierenden Funktionen in zentralen Instanzen ergab, zu einer Intensivierung der Arbeit im Sinne einer 'Verdichtung der Poren des Arbeitstages' (Marx) führte. Gleichzeitig und damit zusammenhängend änderte sich die Qualifikationsstruktur der gesellschaftlichen Gesamtarbeitskraft durch die überproportionale Zunahme un- und angelernter Arbeiter. Hiermit war allerdings keine massenhafte Dequalifizierung ehemals hochqualifizierter Handwerker und Facharbeiter verbunden; vielmehr nahm auch die Anzahl der gelernten Arbeitskräfte im industriellen Arbeits- und Produktionsprozeß weiterhin deutlich zu.

Intensivierung der Arbeit und Dequalifizierung der Arbeitskraft betrafen damit den einzelnen Arbeiter nicht in einem Maße, das einer fundamentalen Umwälzung seiner betrieblichen Situation im Sinne einer krassen Verschlechterung gleichgekommen wäre. Denn zum einen wurde von diesen Veränderungen nur ein Teil der industriellen Lohnarbeiter überhaupt betroffen, und zum andern stand ihnen eine gewisse Kompensation durch Arbeitszeitverkürzung und auch Reallohnsteigerung gegenüber ¹⁾. Hinzu kam, daß die Taylorisierung in der Regel nicht als abrupte Umstellung Platz griff, sondern sich als allmählicher Prozeß durchsetzte, in dessen Verlauf sich auch die Arbeiter den Veränderungen allmählich anpassen konnten. Die Taylorisierung der Arbeit brachte für die Arbeiter über die bisher angedeuteten Tendenzen hinaus auch eine Veränderung ihrer Stellung im Produktionsprozeß. Die individuellen Spielräume bei der Arbeit wurden tendenziell geringer. Eine

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1527:

Teil auch auf die Rekrutierungspolitik der Gewerkschaften selbst zurückzuführen ist.

1) Vgl. dazu das folgende Kapitel 3.1.5.1. (Zur Verände-

Einflußnahme der Arbeiter auf die eigene Arbeit war aufgrund der Einbindung des einzelnen Arbeitsprozesses in den Gesamtablauf großindustriell organisierter Arbeits- und Produktionsprozesse in stärkerem Maße als vorher nur noch im Rahmen der Organisation des Gesamtarbeitsprozesses möglich, und das bedeutete für die Arbeiter: durch Handeln im kollektiven Rahmen der Belegschaft.

Die Möglichkeit zu solchem kollektiven Handeln, das ja ein solidarisches Denk- und Handlungsgefüge der Belegschaft zur Voraussetzung hat, wurde dadurch begünstigt, daß im Zuge der Taylorisierung industrieller Lohnarbeit eine Integration und Nivellierung industrieller Belegschaften durch die Organisation des Produktionsprozesses selbst stattfand. Die Notwendigkeit einer bruchlosen Synchronisierung der betrieblichen Teilvorgänge zu einem integrierten betrieblichen Produktionsprozeß implizierte objektiv gleichzeitig eine Integration unterschiedlicher Belegschaftsteile oder -gruppen zu einer Gesamtbelegschaft, die auch subjektiv zum 'Abschleifen' bestimmter Gegensätze dieser Belegschaftsteile führen konnte und eine 'Konföderierung' unterschiedlicher Belegschaftsgruppen unter Umständen erleichterte.

Es wurde dann der Versuch gemacht, durch eine genauere Betrachtung der subjektiven Einstellung der Arbeiter auf fortgeschrittene industrielle Lohnarbeit die allgemeinen Durchsetzungsbedingungen und -möglichkeiten betrieblichen Mitbestimmungstrebens näher zu bestimmen.

Dabei konnten nach der subjektiven Bewältigung der Arbeitssituation vier Arbeitertypen identifiziert werden:

- Arbeiter, die zu einer aktiven Bewältigung ihrer Arbeitssituation nicht in der Lage waren und in Apathie und Resignation verfielen ('apathische Arbeiter'),
- Arbeiter, die mit ihrer Arbeitssituation weitgehend zufrieden waren, deren Bewältigung insofern unproblema-

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1528:
rung der materiellen Lebensbedingungen der Arbeiter).

tisch war ('zufriedene Arbeiter'),

- Arbeiter mit einer instrumentellen Einstellung zur Arbeit, deren Situationsbewältigung primär auf den Arbeitslohn gerichtet war,
- Arbeiter, die ihre Unzufriedenheit mit ihrer Arbeitssituation durch das Verfolgen von Gedanken zu deren Veränderung bewältigten ('oppositionelle Arbeiter').

Die 'oppositionellen Arbeiter' waren von der Art der Bewältigung ihrer Arbeitssituation her für die Entfaltung und Durchsetzung betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen besonders geeignet, so daß sie als entscheidende (aber nicht alleinige) Träger des Mitbestimmungsstrebens und der Gewerkschaftsbewegung gelten können. Sie waren relativ hoch qualifiziert, verfügten über einen überdurchschnittlich hohen betrieblichen Status und kamen in der Regel aus einem (groß)städtischen Arbeits- und Lebenszusammenhang.

Die hier noch einmal zusammengefaßten Überlegungen haben eine Reihe von Hinweisen auf und Einsichten in die Durchsetzungsbedingungen und -möglichkeiten betrieblichen Mitbestimmungsstrebens ergeben. Dabei wurde von den Veränderungen der Arbeit durch ihre Intensivierung bzw. Taylorisierung ausgegangen und der Bereich der Nichtarbeit, der Freizeit, Familie usw. vernachlässigt. Da wir, wie im ersten Teil dieser Arbeit dargelegt, davon ausgehen, daß Denken und Handeln der Arbeiter letztlich von ihrer Gesamtsituation geprägt werden, muß im folgenden diese Dimension der gesellschaftlichen Situation der Arbeiter näher beschrieben und analysiert werden, um von hier aus einen weiteren Schritt zur gesamten Rekonstruktion der Entwicklung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens und der Betriebsverfassung zu tun.

3.1.5. Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation der Arbeiter im organisierten Kapitalismus

Nach D. Groh war die wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation der Arbeiter im hier betrachteten Zeitraum

durch einen Prozeß der negativen Integration beeinflußt, den er als "zunehmende ökonomische Besserstellung und Tendenzen zur rechtlichen und faktischen Gleichberechtigung (der Arbeiterschaft, Anm.d.V.) einerseits bei gleichzeitiger grundsätzlicher Verweigerung der Gleichberechtigung in Staat und Gesellschaft und Fortdauer der Ausbeutung und der Unterdrückungsmaßnahmen andererseits" beschreibt ¹⁾. Die materielle Basis dieses Integrationsprozesses lag nach Groh in der in den 1880er Jahren einsetzenden ökonomischen und sozialen Besserstellung der Arbeiter, auf die im folgenden zunächst etwas genauer eingegangen werden soll.

3.1.5.1. Zur Veränderung der materiellen Lebensbedingungen der Arbeiter

Der allgemeine industrielle Aufschwung nach 1890 brachte auch den Industriearbeitern eine nicht unbeträchtliche Erhöhung ihrer Löhne, mit der allerdings eine Steigerung der Lebenshaltungskosten einherging ²⁾. Setzt man Nominallöhne und Preise zueinander in Beziehung, dann zeigt sich, daß die Lohnerhöhungen die Preissteigerungen im allgemeinen recht deutlich übertrafen, so daß insgesamt die Reallöhne zunahmen. Nach Zusammenstellungen und Berechnungen von S. Reck ergab sich folgende Reallohnentwicklung ³⁾: Ausgehend von einem Index von 100 im Jahre 1888 stiegen die Reallöhne der Industriearbeiter, nach einem vorüber-

1) Vgl. D.Groh, a.a.O., S.36.

2) Zu den Löhnen, Haushaltsbudgets und Einstellungen auf den Geldlohn während der Durchsetzungsphase industrieller Betriebsverfassungen (1848/50-1890) siehe die Kapitel 2.2.1.4. (Arbeitslöhne und Familieneinkommen), 2.2.1.5. (Ernährung und Eßgewohnheiten als Ausdruck der Veränderungen der Bedürfnisstrukturen) und 2.2.1.6. (Die Schwierigkeiten bei der Befriedigung von Bedürfnissen durch die Einstellung auf den Geldlohn und den Geldverkehr).

3) Vgl. S.Reck: Arbeiter nach der Arbeit. Sozialhistorische Studie zu den Wandlungen des Arbeiteralltags, Lahn-Geißen 1977, S. 42. Reck setzt sich auch mit der Problematik längerfristiger Reallohnreihen auseinander, vgl. ebenda, S. 44-48.

gehenden Rückgang auf 98 im Jahre 1890, auf 113 in 1900. 1908 erreichten sie einen vorläufigen Höhepunkt von 120, fielen dann wieder leicht und lagen im letzten Vorkriegsjahr bei 119. Im hier betrachteten Zeitraum von 1890 bis 1914 hatten sich damit die Reallöhne der Industriearbeiter rund um ein Fünftel erhöht. Hierbei handelt es sich allerdings um eine Durchschnittsbetrachtung, die zum einen die teilweise beträchtlichen Lohnunterschiede unter den Industriearbeitern selbst (etwa nach Qualifikation und Geschlecht, aber auch regional und branchenmäßig) außer Betracht läßt und zum andern sowohl die einkommenslosen Arbeiter einerseits (also die Arbeitslosen) als auch andere mitverdienende Familienmitglieder (Ehefrau, Kinder) andererseits nicht einbezieht.

So hat G. Bry für 1913 anhand mehrerer ausgewählter Industriezweige ermittelt, daß die Durchschnittslöhne ungelernter Arbeiter um über 30 % niedriger waren als die gelernten Arbeiter ¹⁾.

Auf die allgemeine Zunahme der Frauenarbeit wurde weiter oben schon hingewiesen; sie stieg von 1882 bis 1907 um knapp 140 % ²⁾. Die Arbeitslosigkeit war im hier betrachteten Zeitraum nach den vorliegenden Berechnungen und Schätzungen in der Regel offenbar relativ gering. Reck gibt Schätzungen wieder, nach denen die durchschnittliche Arbeitslosenrate in den einzelnen Konjunkturperioden vor dem 1. Weltkrieg zwischen 2,1 und 2,8 % lag ³⁾. Nach Stearns schwankte die jährliche Arbeitslosenrate in Deutschland von 1899 bis 1913 zwischen 1,2 % (1906) und 2,9 % (1908 und 1913), wobei der Mittelwert um 2 % lag ⁴⁾. Hierbei handelt es sich allerdings um eine Durchschnittsbetrachtung, die zudem auf das Jahr bezogen ist. Es gab aber durchaus verschiedene Einzelfälle, in denen die Arbeitslosigkeit sehr groß war; zum Beispiel berichteten Berliner Metallarbeiter 1901 von Arbeitslosenquoten bis

1) Vgl. G.Bry: Wages in Germany 1871-1945, Princeton 1960, S.84, Tabelle 18 sowie S. 365, Tabelle A-14.

2) Vgl. S. 1485 der vorliegenden Untersuchung.

3) Vgl. S.Reck, a.a.O., S.49.

4) Vgl. P.N.Stearns: Arbeiterleben, a.a.O., S.88.

zu 25 %, und die freien Gewerkschaften stellten für 1908 Arbeitslosenquoten von über 15 % fest ¹⁾. Dabei war die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit noch erheblich größer. Eine Untersuchung des Arbeiter-Sekretariats Bremen und Umgebung von 1901 ergab, daß von den befragten Arbeitern über 55 % bereits arbeitslos gewesen waren ²⁾.

Doch trotz solcher an sich notwendigen Differenzierungen läßt sich als allgemeine Tendenz festhalten, daß sich die Einkommenssituation der großen Mehrheit der Arbeiter unter den Bedingungen des organisierten Kapitalismus deutlich verbessert hatte und dies bei einer gleichzeitigen Verkürzung der Arbeitszeit, die in Bergbau, Industrie und Handwerk von durchschnittlich 66 Stunden pro Woche im Zeitraum von 1885 bis 1890 auf 57 Stunden im Jahre 1910 reduziert wurde ³⁾.

Die Verbesserung der Einkommenssituation der Arbeiter war allerdings nicht mit einer grundsätzlichen gesellschaftlichen Einkommensnivellierung verbunden, denn im allgemeinen stieg die Arbeitsproduktivität schneller als die Löhne ⁴⁾ und damit das Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen stärker als das aus abhängiger Lohnarbeit. So haben Hallgarten und Radkau darauf hingewiesen, daß zum Beispiel die Badische Anilin- und Sodafabrik in den Jahren vor 1914 meistens eine Dividende von 24 % ausschüttete. Die Vereinigten Glanzstoff-Fabriken AG zahlten in den letzten 10 Jahren vor 1914 eine jährliche Dividende von 35,7 %. Das Verhältnis von Lohnzahlungen zu Reingewinn betrug hier 1904 1:1; 1913 war es auf 1:2,19 gesunken ⁵⁾. Für die oberschlesische Rohzinkfabrikation gilt, daß in den Jahren 1884-1900 die Löhne im allgemei-

1) Vgl. P.N.Stearns: Arbeiterleben, a.a.O., S.86.

2) Vgl. Arbeiter-Sekretariat Bremen und Umgebung (Friedrich Ebert u.Wilhelm Pieck): Ergebnis einer statistischen Erhebung über die Lebensverhältnisse der bremischen Arbeiter, Bremen 1901, S.29.

3) Vgl. S.Braun: Tabellenanhang, a.a.O., S.14 sowie auch W.G.Hoffmann, a.a.O., S.213 f.

4) Vgl. W.Aabendroth: Arbeiterbewegung, a.a.O., S.69.

5) Vgl. G.W.Hallgarten, J.Radkau, a.a.O., S.75.

nen bei weitem nicht in dem Maße stiegen wie die Bruttogewinne ¹⁾.

Darüberhinaus bedeutete die absolute Verbesserung der Einkommenssituation der Arbeiter bis 1914 nicht, daß sie nun besser als eben auskömmlich und damit materiell sorgenfrei leben konnten. Vielmehr konnte ein Industriearbeiter vor 1914 bei einem jährlichen Durchschnittseinkommen von 800 bis 900 Mark gerade ohne schwere Nahrungssorgen leben, wenn seine Familie nicht allzu groß war. Es war jedoch unmöglich, sich gleichzeitig satt zu essen, gesund zu wohnen und ausreichend Kleidung zu haben ²⁾. Die Tuberkulose als Folge solch mangelhafter Lebensbedingungen war nach wie vor die typische Proletarierkrankheit ³⁾.

Häufig mußten wegen dieser Bedingungen, insbesondere in kinderreichen Familien, die Frauen mitarbeiten. Im allgemeinen konnten auch nach 1890 Arbeiter bzw. Arbeiterfamilien nur sehr eingeschränkt und unter beträchtlichem anderweitigen Verzicht Ersparnisse bilden oder Eigentum (Hausbesitz) erwerben, wie Crew am Beispiel Bochums nachgewiesen hat ⁴⁾.

Einige ausgewählte zeitgenössische Berichte von Arbeitern mögen die Notwendigkeit einer weiterhin ausgesprochen bescheidenen Lebenshaltung illustrieren ⁵⁾:

Ein Former in Aue schrieb:

Zu meinem Budget teile ich noch mit, daß meine Jahresausgabe rund 40 Mk. mehr als die Einnahme beträgt. Außerdem ist noch eine Arztrechnung zu bezahlen von 7 Mk. für ein Kind. Wir haben im ersten Quartal kei-

1) Vgl. L.v.Wiese, a.a.O., S.85.

2) Vgl. P.Göhre, a.a.O., S.17.

3) Vgl. hierzu O.Rühle, a.a.O., Bd. 1, S.496-500.

4) Vgl. D.Crew, a.a.O., S. 107-111.

5) Die Schilderungen entstammen der Untersuchung: 320 Haushaltsrechnungen von Metallarbeitern. Bearbeitet u. hg. v. Vorstand des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes, Stuttgart 1909, S. 88 f.

ne Angaben über den Verbrauch von Kohlen gemacht. Wir bekamen schon November 1907 eine Fuhre Kohlen, der Betrag dafür ist uns von anderen Leuten ausgelegt worden und haben wir die ebenfalls noch zu bezahlen. Dann sind noch 12 Mk. auf eine Nähmaschine zu bezahlen, welche wir auf Anzahlung gekauft haben. Daß man sich unter diesen Umständen nur das aller-notwendigste an Kleidung kaufen kann, ist selbstverständlich. Es muß so manches, was gebraucht wird, für später zurückgestellt werden. Ebenso verhält es sich mit der Nahrung, auch hier beschränken wir uns so gut es geht. Übrigens unterscheidet sich das letzte Jahr nicht im geringsten von den vorhergegangenen und es ist eins wie das andere.

Ähnliche Umstände beschrieb der Bericht eines Berliner Drehers:

... An Kleidungsstücken ist natürlich nur das aller-notwendigste angeschafft, es hätte noch manches sein müssen, aber dazu reicht eben der Verdienst nicht aus. Und so ist eben eingerichtet worden bei allem, überall hat gezwackt und gespart werden müssen, um durchzukommen. Ich hätte übrigens noch nicht einmal das in den Listen verzeichnete alles anschaffen können, wenn ich nicht das Geld von der "Viktoria" für meine beiden Söhne bekommen hätte. Sonst wäre es noch schlechter mit allem bestellt gewesen. Im allgemeinen gehen wir in der Woche gar nicht aus, bloß zur Versammlung, ein Vergnügen gibt es nicht. Bier ziehen wir uns selber, damit es nicht viel kostet. Feuerung holen wir auch immer selber. So wird überall danach gesehen, wie man am besten fortkommt. Wenn ich das Geld so hätte, so müßten wir jetzt mindestens für 60 bis 70 Mk. Wäsche kaufen. Leider aber geht das nicht. Mit Kleidung ist es gerade so.

Schließlich weisen auch die Ausführungen eines Metallbrenners aus Berlin auf die sehr bescheidene Lebensführung der Arbeiter hin:

Auf Ihre Anfrage zur Nachricht, daß der Kassenbestand wohl am Schlusse des Jahres 15 Mk. betrug, aber zur Miete verwendet werden mußte, die im voraus zu zahlen ist. Wir stehen jetzt ganz blank. So war es so ziemlich das ganze Jahr. Meine lange Krankheit hat verschuldet, daß es bei uns sehr traurig aussieht. Es war mir nicht möglich, trotzdem meine Frau minderwertiges Fleisch und Pferdefleisch gekauft hat und wir uns mit Abfallwurst und schlechter Ware begnügten, ohne Schulden durchzukommen. Hätten die Kinder nicht Abfallfeuerung gesucht, säßen wir in einer kalten Wohnung. Möge das neue Jahr mit der Arbeitsgelegenheit besser werden.

Daß die unbestreitbare ökonomische Besserstellung der Arbeiter im hier betrachteten Zeitraum in spezifischer Weise begrenzt blieb, zeigt sich auch an ihren Auswirkungen auf die Struktur der Budgets von Arbeiterhaushalten. S. Reck hat die sich aus den verfügbaren Haushaltsuntersuchungen jener Zeit ergebenden Budgetstrukturen systematisch zusammengestellt ¹⁾. Ungeachtet der eingeschränkten Vergleichbarkeit der verschiedenen Erhebungen ²⁾ und der Notwendigkeit einer differenzierten Interpretation ihrer Ergebnisse läßt sich festhalten, daß es eine wesentliche Veränderung der Ausgabenstruktur der Arbeiterfamilien vor 1914 kaum gegeben hat. Den mit Abstand größten Ausgabenposten stellten im gesamten betrachteten Zeitraum die Lebensmittel dar, die im allgemeinen etwa zwischen 50 und 60 % des Familienbudgets verschlangen. Den Ausgaben für Lebensmittel folgten an zweiter Stelle die Ausgaben für Wohnen (Miete, Heizung und Beleuchtung, Einrichtung, Hausrat und Instandhaltung), die durchschnittlich rund 20 % des Familienbudgets ausmachten. Lebensmittel und Wohnung banden damit also in den Vorkriegsjahren wie schon um 1890 im Durchschnitt weiterhin ca. drei Viertel des Familieneinkommens der Arbeiter zur Erfüllung existentieller Grundbedürfnisse. Entsprechend blieben die Ausgaben für andere Bedarfsgruppen bis 1914 weitgehend unverändert. Für Kleidung, Wäsche und Schuhe beliefen sie sich auf 10 bis 15 % des Budgets, hier wie auch bei anderen Ausgabenposten zeigen sich keine eindeutig interpretierbaren Veränderungen im Zeitablauf. Allenfalls bei den Ausgaben für Bildung, Unterhaltung und Erholung könnte möglicherweise auf eine leichte allgemeine Zunahme geschlossen werden. Allerdings ist hier ungewiß, ob dies nicht in erster Linie auf veränderte Erhebungsmethoden zurückzuführen ist. Im übrigen belief sich der höchste in den betreffenden Untersuchungen ermittelte Anteil dieser Ausgaben auf lediglich 4 % der Gesamtausgaben und

1) Vgl. S.Reck, a.a.O., S.62-64.

2) Vgl. hierzu die methodenkritischen Anmerkungen ebenda, S. 60 f.

schloß dabei noch Vereins- und Verbandsbeiträge mit ein, so daß er relativ geringfügig blieb.

Insgesamt läßt sich aus den Betrachtungen der Haushaltsbudgets schließen, daß trotz der allgemeinen Einkommensverbesserungen die Löhne vieler Arbeiter immer noch so nahe am Subsistenzlohn lagen, daß eine nachhaltige Veränderung der Ausgabenstruktur kaum möglich war ¹⁾.

So waren größere Anschaffungen, die eine längere Vorausplanung erfordert hätten, den meisten Arbeitern nach wie vor unerreichbar, wie sich auch aus den oben wiedergegebenen Schilderungen ersehen läßt. Zum Beispiel konnte sich im hier betrachteten Zeitraum kaum ein Arbeiter ein Fahrrad leisten, das um 1900 noch mindestens 150 bis 175 Mark kostete ²⁾. Eine solche Anschaffung wurde auch durch eine leichte Einkommensverbesserung für die Arbeiter nicht in greifbare Nähe gerückt. Ähnliches galt für das Wohnen. Eine spürbare Verbesserung der Wohnverhältnisse wäre nur durch eine überproportional hohe Mehrausgabe möglich gewesen, für die aber wiederum eine nur leichte Einkommensverbesserung nicht ausreichend war.

Grundsätzlich gab es verschiedene Wohnmöglichkeiten oder -formen der Arbeiter, nämlich im eigenen (kleinen) Haus, als (Haupt)Mieter einer Wohnung des freien Wohnungsmarktes, als Einlieger (Untermieter oder Schlafgänger), als Bewohner einer Wohnkolonie und schließlich als Bewohner von Schlafsälen (Menagen) ³⁾. Die Auflistung zeigt, daß bereits von den Wohnformen her die Wohnbedingungen und -verhältnisse der Arbeiter durchaus differenziert waren, so daß von einem typischen einheitlichen Arbeiterwohnen kaum gesprochen werden kann. Auch die häufige Beschränkung der Diskussion um das Arbeiterwohnungswesen auf die Berliner Mietskasernen einerseits und die Zechenkolonien des Ruhrgebiets andererseits greift zu kurz, da sie sich auf zwei allerdings quantitativ bedeutsame Sonderfälle des Wohnens der Arbeiter im Kaiserreich konzentriert und da-

1) Vgl. P.N.Stearns: Arbeiterleben, a.a.O., S.279.

2) Vgl. R.Wolf, a.a.O., S.189.

3) Vgl. hierzu F.Brüggemeier, L.Niethammer, a.a.O., S.141 f.

bei den "am weitesten verbreitete(n) Urbanisierungstyp, die zentralörtliche Verdichtung in den westlichen zwei Dritteln des Reiches", weitgehend unbeachtet läßt ^{1) 2)}.

Die quantitative Bedeutung der verschiedenen Wohnformen war regional äußerst unterschiedlich. Eine Untersuchung über die Wohnverhältnisse der Arbeiter im Herzogtum Braunschweig von 1892 ergab, daß ca. 10 % der erfaßten Arbeiter im eigenen Haus wohnten, knapp 12 % in Kasernen und Mietwohnungen des Arbeitgebers und etwa 78 % in sonstigen Mietwohnungen, also solchen des 'freien' Wohnungsmarktes ³⁾. Im Vergleich hierzu wohnten die Bergleute auf den Zechen des Ruhrgebiets wie folgt ⁴⁾: Etwa 15 % der Bergleute des südlichen Reviers und 10 % der Bergleute des nördlichen Reviers waren Hausbesitzer. Anders verhielten sich die Anteile der als Hauptmieter in Kolonien lebenden Bergleute in den beiden Teilen des Reviers zueinander, im südlichen Teil etwas mehr als 5 %, im nördlichen dagegen fast 10 %. Der Anteil der sonstigen Hauptmieter belief sich im südlichen Revier auf weit über 50 %, im nördlichen auf fast 50 %. In Schlafhäusern 'wohnten' jeweils weniger als 1 % der Bergleute. Dagegen waren die Anteile der Einlieger, also der Untermieter und Schlafgänger, wiederum beträchtlich, im südlichen Revier gut 21 %, im nördlichen 28 %.

Die Übersicht zeigt, daß auch im Ruhrgebiet, dem 'klassischen' Feld des unternehmerischen Werkwohnungsbaus, das

1) Vgl. L.Niethammer, a.a.O., S.102.

2) Siehe zu den Wohnbedingungen während der Durchsetzungsphase industrieller Betriebsverfassungen (1848/50-1890) die Kapitel 2.2.1.2. (Urbanisierung und Wohnbedingungen), Kapitel 2.2.2.1. (Die Entwicklung der 'halboffenen' Familienstruktur als eigenständige Organisationsleistung der Arbeiter) sowie zu den Wohnverhältnissen der Bergarbeiter Kapitel 2.3.2.2.3. (Die Entwicklung von neuen Kommunikationsstrukturen im Wohn- und Freizeitbereich; und hier insbesondere im Unterkapitel: Abgeschlossene Wohnquartiere und halboffene Familienstruktur).

3) Vgl. L.Niethammer, a.a.O., S.72 f.

4) Vgl. F.Brüggemeier, L.Niethammer, a.a.O., S.143.

Wohnen der Arbeiter in Wohnungen des freien Wohnungsmarktes, sei es als Hauptmieter oder Untermieter bzw. Schlafgänger, dominierte, und daß der Anteil der in Werkskolonien lebenden Arbeiter insgesamt geringer war, als der der Hausbesitzer unter den Arbeitern. Das schließt nicht aus, daß die Belegschaften einzelner industrieller Großunternehmen, und hier ist vor allem Krupp zu nennen¹⁾, zu einem erheblich höheren Anteil in Kolonien lebten, üblich war dies jedoch keineswegs. S.Reck erwähnt eine Erhebung aus dem Jahre 1898, nach der von 1000 Arbeitern rund 18 in Werkswohnungen lebten, die dazu noch sehr unterschiedlich über das Reichsgebiet verteilt waren und deren Qualität oft noch ausgesprochen minderwertig war²⁾. Damit führte der unternehmerische Werkswohnungsbau kaum zu einer allgemeinen Verbesserung der Wohnsituation der Arbeiter, die zum ganz überwiegenden Teil weiterhin auf Mietwohnungen des freien Wohnungsmarktes angewiesen waren³⁾.

1) Vgl. hierzu R.Ehrenberg, H.Racine: Krupp'sche Arbeiter-Familien. Entwicklung und Entwicklungsfaktoren von drei Generationen deutscher Arbeiter, in: Archiv für exakte Wirtschaftsforschung (Thünen-Archiv), Ergänzungsheft 4-6, Jena 1912.

2) Vgl. S.Reck, a.a.O., S.86. Die durchaus unterschiedliche Qualität von Werkswohnungen hat E.Lucas am Beispiel des Werkswohnungsbaus in Hamborn beschrieben. Während etwa Thyssen zunächst primitive einstöckige Häuser, ab 1900 zwei- bis vierstöckige Mietskasernen, angeordnet in quadratischen Blocks, baute, die wesentlich zur zeitgenössischen Beurteilung Hamborns als der 'trostlosesten der großen Städte des deutschen Westens' beitrugen, lagen die Werkswohnungen der 'Gewerkschaft Neumühl' in einstöckigen kleinen Häusern mit einem kleinen Garten für jede Familie, vgl. E.Lucas: Radikalismus, a.a.O., S.48 f.

3) Die Wohnsituation der Arbeiterfamilie ist bereits im Abschnitt 2.2.1.2. (Urbanisierung und Wohnbedingungen) der vorliegenden Untersuchung geschildert worden und bedarf hier keiner erneuten detaillierten Betrachtung. An dieser Stelle geht es lediglich um mögliche Veränderungen im hier betrachteten Zeitraum. Zur Frage des Wohnens der Arbeiter allgemein siehe ansonsten die bereits erwähnten Aufsätze von L. Niethammer, a.a.O., sowie F. Brüggemeier, L. Niethammer, a.a.O. Vgl. in diesem Zusammenhang auch die grundsätzlichen Ausführungen zur Urbanisierung von H.G.Helms, J.Jansen (Hrsg.), a.a.O.

Und das bedeutete, daß bei einer beträchtlichen Steigerung der Mieten die Arbeiter trotz ihrer allgemeinen Einkommensverbesserung ihre Wohnsituation nicht nachhaltig verbessern konnten. Ein wesentlicher Grund hierfür war, daß der Verstädterungsprozeß stetig fortschritt und in der Rheinprovinz zu einem städtischen Bevölkerungsanteil von fast 75 % geführt hatte ¹⁾.

Der Zusammenhang zwischen Einkommens- und Mietenentwicklung stellte sich zum Beispiel in Hamburg wie folgt dar ²⁾:

Jahreseinkommen in Mark		Miete in % des Einkommens in Hamburg		
		1881/82	1890/91	1900/01
900	- 1200	21,9	24,1	24,7
1200	- 1800	18,9	22,2	23,2
1800	- 2400	18,5	22,1	21,6
2400	- 3000	18,8	20,8	20,5
3000	- 3600	17,9	19,1	19,2
.	.	.	.	.
.	.	.	.	.
.	.	.	.	.
30000	- 60000	8,1	6,2	6,0
über 60000		3,9	3,3	3,0

Die Übersicht macht zwei wesentliche Zusammenhänge deutlich: Zum einen nahm der für Miete ausgegebene Anteil des Einkommens in den unteren Einkommensklassen im betrachteten Zeitraum leicht zu, und zwar umso stärker, je geringer das Einkommen war. Zum andern nahm er bei den hohen Einkommen, wo er von einem ohnehin viel niedrigeren Niveau ausging, im gleichen Zeitraum ab.

Dabei ist allerdings die Qualität der Wohnungen noch nicht unmittelbar angesprochen. Hierfür kann die Entwicklung der Wohndichte als hilfsweiser Indikator herangezogen werden. L. Niethammer hat die Entwicklung der Bevölkerung in Kleinwohnungen (bis zu 2 heizbaren Zimmern) in mehreren ausgewählten Städten nachgezeichnet ³⁾:

1) Vgl. W.Köllmann: Bevölkerungsgeschichte, a.a.O., S.22.

2) Vgl. L.Niethammer, a.a.O., S.79.

3) Vgl. ebenda, S. 90.

Stadt	1890		1905	
	Bewohner von Kleinwohnun- gen in % der Gesamtbevöl- kerung	Personen pro heiz- barem Zim- mer in Kleinwohng.	Bewohner von Kleinwohnun- gen in % der Gesamtbevöl- kerung	Personen pro heiz- barem Zim- mer in Kleinwohng.
Berlin	73,1	2,94	74,7	2,63
Breslau	74,8	2,97	71,6	2,60
Königsberg	77,0	3,45	73,7	3,00
Leipzig	41,3	2,66	57,4	2,50
Hamburg	55,6	2,76	47,6	2,41
Chemnitz	-	-	52,1	2,08
Hannover	67,9	2,96	62,4	2,53
München	51,0	2,57	56,6	2,40

Die Übersicht zeigt, daß die Zahl der Personen pro heizbarem Zimmer von 1890 bis 1905 durchweg leicht gesunken ist, während bei dem Anteil der in Kleinwohnungen lebenden Bevölkerung keine eindeutige Tendenz auszumachen ist; hier stehen regional unterschiedlich mehr oder minder starken Zunahmen auch entsprechende Abnahmen gegenüber. Aus der Übersicht ist damit, bei aller gebotenen Vorsicht der Interpretation, auf eine nur relativ leichte Verbesserung der Wohnsituation der Arbeiter zu schließen.

Die oben formulierte Annahme, daß die allgemeine Einkommensverbesserung der Arbeiter im Zeitraum von ca. 1890 bis 1914 zwar zu einer leichten Verbesserung der materiellen Situation der Arbeiter und ihrer Familien führte, aber weniger zu nachhaltigen strukturellen Veränderungen der Lebenssituation, konnte damit am Beispiel der Wohnverhältnisse etwas genauer belegt werden ¹⁾.

Insgesamt läßt sich damit zur Veränderung der materiellen

1) Dabei ist auf die Bedeutung spezifischer Wohnverhältnisse für das Protestverhalten der Arbeiter an dieser Stelle nicht eingegangen worden; dieser Aspekt des Arbeiterwohnens wird jedoch später noch aufgegriffen (vgl. Kapitel 3.2.1.2.3. (Der Konflikt um die Verlängerung der Seilfahrt auf der Zeche Bruchstraße und der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905), insbesondere den Abschnitt 'Zu den Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungstrebens der Ruhrbergarbeiter').

Lebensbedingungen der Arbeiter im organisierten Kapitalismus resümieren, daß die unbestreitbare ökonomische Besserstellung der Arbeiter ¹⁾ eher in eine Verwendung des zusätzlichen Einkommens für die Befriedigung aktueller Bedürfnisse mündete, nicht aber in die "Entwicklung eines neuen und dauerhaften Lebensstils" ²⁾. Hierfür fehlten nach wie vor schon allein die wirtschaftlichen Voraussetzungen.

Das bedeutet, daß aus der Verbesserung der materiellen Lebensbedingungen der industriellen Lohnarbeiter nicht auf eine Stillegung oder auch nur Abschwächung von betrieblichen Mitbestimmungsbestrebungen geschlossen werden kann. Denn die beschriebenen Verbesserungen waren nicht so grundlegend, daß sie etwa die Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter strukturell verändert hätten. Strukturelle Veränderung meint in diesem Zusammenhang, daß die Arbeiter ihre Arbeits- und Lebenssituation zu bewältigen versucht hätten, indem sie eine fremdbestimmte und drückende Arbeitssituation durch ein konsumorientiertes Privatleben kompensierten. Ungeachtet der Frage, ob eine solche durch die dauerhafte subjektive Verdrängung eines zentralen Lebensbereichs (nämlich der Arbeit) gekennzeichnete Lebensbewältigung überhaupt im Grundsatz möglich ist ³⁾, bleibt hier festzuhalten, daß trotz Einkommenserhöhung, Arbeitszeitverkürzung usw. die grundsätzlich unsichere und fremdbestimmte Arbeits- und Lebensperspektive der industriellen Lohnarbeiter bestehen blieb und damit auch der Anlaß zur Entfaltung und Differenzierung von Mit- und Selbstbestimmungsbestrebungen. Die beschriebene Veränderung der materiellen Lebensbedingungen industrieller Lohnarbeiter beeinflusste allerdings Formen und Inhalte betrieblichen Mitbestimmungstrebens im hier betrachteten Zeitraum. Diese Beeinflussung war aber vermittelt und entfaltete ihre Wirkung im Zusammenhang mit den verschiedenen anderen Momenten der

1) Hierzu ist auch die Verbesserung der Leistungen der Sozialversicherung nach 1890 zu zählen, die allerdings bei weitem nicht die Bedeutung der Reallohnsteigerungen

technischen, ökonomischen und politischen Entwicklung, wie sie zum Teil bereits dargestellt worden sind. Insbesondere prägte die Einkommenssituation in Verbindung mit der Arbeitssituation wesentlich Familienleben und Freizeitverhalten der Arbeiter, die ihrerseits erhebliche Bedeutung für die Denk- und Verhaltensweisen und die Entwicklung eines 'politischen Bewußtseins' der Arbeiter hatten, wie im folgenden zu zeigen sein wird.

3.1.5.2. Familienleben und Freizeitverhalten der Arbeiter

Anläßlich ihrer Untersuchung der Mönchengladbacher Weberei und Spinnerei kam M. Bernays zu dem Schluß, daß ¹⁾

die Freuden, die sie (die Arbeiter, Anm.d.V.) sich verschaffen können und die Genußfähigkeit, die ihnen bleibt, .. von Faktoren bedingt (sind), über die die Arbeiter keine Macht haben. Diese Faktoren sind, außer dem selbstverständlichen Einfluß des Lohnes, der ja überhaupt ihr ganzes außerberufliches Leben betrifft, vor allem die Länge der Arbeitszeit und die Anstrengung der Arbeit. Der erste dieser beiden Faktoren regelt naturgemäß die Dauer der Zeit, die dem Arbeiter oder der Arbeiterin für außerberufliche Beschäftigung übrigbleibt; der zweite Faktor bestimmt die größere oder geringere Aufnahmefähigkeit der Leute für 'geistige Genüsse'.

Angesichts der langen Arbeitszeiten gerade in der Textilindustrie, die die Möglichkeit einer Freizeitbeschäftigung der Arbeiter auf den Sonntag beschränkten, und der restriktiven Arbeitsbedingungen, die Bernays als monoton, 'geistig abtumpfend' und zugleich nervenerregend charakterisierte ²⁾, bestand das außerbetriebliche Leben und

Fortsetzung der Fußnoten 1), 2) und 3) von Seite 1542: hatte, vgl. hierzu H.-U.Weidler: Kaiserreich, a.a.O., S.137 f.

2) P.N.Stearns: Arbeiterleben, a.a.O., S.279.

3) Vgl. hierzu die grundlegenden Ausführungen in Kapitel 2.2., Teil I der vorliegenden Untersuchung (Die Implikationen der individualistisch-liberalen Verhaltensprogramm-atik der bürgerlichen Gesellschaft für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften).

1) M.Bernays: Anpassung, a.a.O., S.234.

2) Vgl. ebenda, S. 235.

Verhalten der untersuchten Arbeiterinnen und Arbeiter nach Bernays Feststellungen im wesentlichen in dem Versuch einer passiven Regeneration ¹⁾:

Was mir bei diesen Leuten, wenn sie von ihrem sonntäglichen Tun erzählten, am meisten auffiel ... war eine behagliche Breite, aus der man die Zufriedenheit zu spüren glaubte, die der Mann empfand, an einem Tag der Woche sich nicht eilen zu müssen. Vielen schien, schon allein durch diese Tatsache, alles, was sie am Sonntag taten, erfreulich zu sein. So wurden oft die gleichgültigsten Dinge sorgsam und nachdenklich aufgezählt: "Da schlafe ich lang - dann wasche ich mich - und ziehe mich an - und frühstücke langsam - und rauche langsam meine Pfeife -" und so entrollt sich dann ein Tag aus lauter kleinen Einzelheiten zusammengesetzt, der nach dem Gang in die Messe, als Hauptsache wohl "einen Spaziergang mit der Frau" oder "ein Sitzen im Garten" oder "ein Spielen mit den Kindern" bringt, und in einigen Fällen wohl auch mit der Lektüre einer Zeitung, meist eines katholischen Volksblattes schließt.

M. Schlösser hat darauf hingewiesen, daß die in Bernays Beschreibung durchscheinende Idyllik des Arbeitersonntags den Charakter einer solchen passiven Regeneration zum Teil in einem falschen Licht erscheinen läßt. Nicht Zufriedenheit verbirgt sich dahinter, sondern möglicherweise "ein apathisches Verhalten, das sich im passiven Zeitverbringen erschöpft" ²⁾.

Allerdings kennzeichnet diese Passivität lediglich eine Form des Freizeitverhaltens und traf damit keinesfalls generell für die Arbeiter, wahrscheinlich noch nicht einmal für deren Mehrheit zu. Selbst in Bernays' Beschreibung erscheinen bereits bestimmte Formen der Freizeitgestaltung, die nicht pauschal als passiv eingeschätzt werden können. So deuten etwa der gemeinsame Spaziergang mit der Frau oder das Spielen mit den Kindern möglicherweise eher auf eine Familienorientierung der Arbeiter als auf eine allgemeine Indifferenz gegenüber ihren Lebensumständen hin.

1) M. Bernays: Anpassung, a.a.O., S.235 f.

2) M. Schlösser: Freizeit und Familienleben von Industriearbeitern, Frankfurt/New York 1981, im folgenden zitiert als: Freizeit, S. 26.

Über die Freizeitaktivitäten der Arbeiter im hier betrachteten Zeitraum liegen einige verstreute Ergebnisse aus zeitgenössischen Untersuchungen vor; vor allem sind hier die schon mehrfach angesprochenen Arbeiten Levensteins und des Vereins für Socialpolitik, zu denen ja auch Bernays' Studie zu rechnen ist, sowie verschiedene Arbeiterbiographien zu erwähnen ¹⁾. So hat F. Schumann in seiner Untersuchung der Arbeiter der Daimler-Motoren-Gesellschaft im Unterschied zu M. Bernays festgestellt ²⁾,

daß von einer allzu großen Eintönigkeit des (außerbetrieblichen, Anm.d.V.) Lebens nicht gesprochen werden kann. Es scheint doch immer "etwas los" zu sein. Entweder wird gelesen, oder man geht in seinen Verein, oder man treibt einen Sport oder sonst was. Dadurch wird die Eintönigkeit der Arbeit stark ausgeglichen. Denn diese ist immer dann ein besonders großes Übel, wenn sie noch die Eintönigkeit des Lebens mit sich vereinigt.

Familienleben:

Ohne eine Rangfolge der außerbetrieblichen Beschäftigungen aufstellen zu wollen, kann zunächst davon ausgegangen werden, daß ein großer Teil der verheirateten Industriearbeiter zumindest den arbeitsfreien Sonntag mit eher heim- und familienorientierten Beschäftigungen verbrachte. Eine solche Verhaltensweise dürfte bei Arbeitern, die auf dem Land wohnten (und zum Teil auch bei Werkskoloniebewohnern) stärker ausgeprägt gewesen sein als bei städtischen Industriearbeitern ³⁾. So hat K. Keck am Beispiel der Belegschaft einer badischen Steinzeugwarenfabrik festgestellt, daß ⁴⁾

1) Zur allgemeinen Diskussion um die Quellenlage zu dieser Thematik siehe S. Reck, a.a.O., S. 108-110.

2) F. Schumann, a.a.O., S. 110.

3) Vgl. M. Schlösser: Freizeit, a.a.O., S. 27.

4) K. Keck: Das Berufsschicksal der Arbeiterschaft in einer badischen Steinzeugwarenfabrik, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, 135. Bd., 3. Teil, Leipzig 1912, S. 81-181, S. 167.

der eigene Besitz und die Gestaltung der Mietwohnung, die nur in den seltensten Fällen auf "Wohn-, Koch- und Schlafraum innerhalb derselben vier Wände reduziert zu sein scheint, .. zunächst die Möglichkeit eines engeren Familienzusammenhanges (bietet), der sich vielleicht am deutlichsten in der Fürsorge für die Kinder, der Aufsicht über ihre Schulaufgaben und harmloseren Erleichterungen ihres Daseins ausdrückt. Auch sonst gibt der fast zu jeder, auch der Mietwohnung gehörende Garten und Hof die Möglichkeit, ein paar Stallhasen oder Hühner zu ziehen, die mit einer ganz besonderen Zärtlichkeit am Abend gefüttert und gepflegt werden.

Die Beschäftigung mit der Familie war auch bei den von Levenstein befragten Arbeitern eine der zentralen außerbetrieblichen Verhaltensmöglichkeiten. Einen Hinweis auf deren Stellenwert geben die Antworten auf die Frage: "Was würden Sie tun, wenn Sie täglich genügend Zeit für sich hätten?" Alle von Levenstein befragten Arbeitergruppen nannten hier den Wunsch oder die Absicht, sich der Familie zu widmen, zwar nicht unbedingt an erster, aber doch durchweg an vorderer Stelle ¹⁾. Im Zusammenhang mit dieser Familienorientierung ist eine weitere verbreitete Freizeitbeschäftigung zu sehen, nämlich das Spaziergehen oder 'In-die-Natur-Gehen' (Levenstein), das häufig zusammen mit Frau und Kindern erfolgte. Auch diese Möglichkeit des Verbringens der Freizeit nannten die von Levenstein befragten Arbeiter mit am häufigsten. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt M. Bernays: Das Spaziergehen war eine der wichtigsten Vergnügungen der Arbeiter, besonders derjenigen, die noch auf dem Land aufgewachsen waren. Bezeichnenderweise war ein oft gehörter Wunsch der von Bernays befragten Arbeiter: "Ich möchte auch den ganzen Tag spaziergehen, wie die reichen Leute" ²⁾. Bernays führt diesen Wunsch auf die Abgeschlossenheit der Arbeiter in den 'lärm- und menschen-erfüllten Arbeitssälen' zurück, die für manchen bedeutete, daß er von Oktober bis März in der Woche kaum in die Sonne kam, woraus ein starker Nachholbedarf nach dem Aufenthalt in der freien Natur entsprang. Hierin dürfte

1) Vgl. A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S. 187, 198 u. 212.

2) Vgl. M. Bernays: Anpassung, a.a.O., S. 237.

auch einer der wesentlichen Gründe für die Häufigkeit dieser Freizeitbeschäftigung liegen. Darüberhinaus trug dazu aber sicherlich auch der Umstand bei, daß das Spazierengehen eine sehr kostengünstige Art der Freizeitgestaltung war (wenn man nirgendwo 'einkehrte', sogar eine kostenlose). Und schließlich konnte hier auch ein Bewegungsdrang der Arbeiter befriedigt werden, der durch die meist einseitigen Belastungen der Arbeit eher größer als kleiner wurde.

Vereinswesen:

Der Drang nach körperlicher Bewegung war überhaupt für verschiedene Formen des Freizeitverhaltens von Arbeitern von erheblicher Bedeutung, vor allem natürlich im Sport, der insbesondere von den jüngeren, meist unverheirateten Arbeitern in zunehmendem Maße ausgeübt wurde ¹⁾, zu einem erheblichen Teil im Rahmen der Arbeitersportbewegung, die seit den 1890er Jahren entstand ²⁾. Der Sport diente dabei nicht nur zur Kompensation bestimmter Belastungen und Anforderungen der industriellen Lohnarbeit, sondern läßt sich auch als Element einer arbeitsbezogenen Kultur deuten, "in der die Männer ihre physische Stärke und Geschicklichkeit mit einer Tatkraft beweisen konnten, die früher allein auf ihre Arbeit gerichtet war" ³⁾.

Neben der Aktivität im Sportverein gehörte auch die Betätigung in anderen Vereinen zu den regelmäßigen Freizeitbeschäftigungen einer Reihe von Arbeitern, zu einem großen Teil in der Arbeiterbewegung nahestehenden Vereinen, teils aber auch in 'bürgerlichen' Vereinen, zum Beispiel Gesangsvereinen ⁴⁾.

1) Vgl. hierzu u.a. die entsprechenden Ergebnisse bei K. Keck, a.a.O., S.167, F.Schumann, a.a.O., S. 107. Auch Bromme berichtet, daß er sich einem Turnverein angeschlossen hatte, vgl. M.Th.W.Bromme, a.a.O., S. 104.

2) Vgl. hierzu H.Wunderer: Arbeitervereine und Arbeiterparteien. Kultur- und Massenorganisationen in der Arbeiterbewegung (1890-1913), Frankfurt/M, New York 1980, im folgenden zitiert als: Arbeitervereine, vor allem S.39-43.

3) P.N.Stearns: Arbeiterleben, a.a.O., S.289.

4) Die Arbeiter-Sänger-Vereinigungen entstanden seit ca. 1892, vgl. H.Wunderer: Arbeitervereine, a.a.O., S. 29.

Für Hamborn etwa registrierte die Polizei 1909 folgende Vereine (wobei noch diejenigen weggelassen sind, die E. Lucas nach Zielsetzung und vermuteter Mitgliedschaft als 'bürgerlich' einstuft): 3 Arbeitergesangvereine, 34 sonstige Gesangvereine, 26 Musikvereine, 16 Dilettanten- und Theatervereine, 11 Turnvereine, 7 Radfahrvereine, 12 Fußballvereine, 32 Kegelklubs, 21 Geselligkeitsvereine, 9 Zuchtvereine, 7 landsmannschaftliche Vereine, 1 Freidenkerverein, 9 Zahlstellen der drei deutschen Bergarbeitergewerkschaften, 16 sonstige Vereine der drei Gewerkschaftsrichtungen, 4 politische Vereine. Zu diesen insgesamt 208 Vereinen kamen noch 44 von Polen gebildete Vereine ¹⁾.

Die Aufzählung enthält natürlich nicht nur sozialdemokratische Vereine.

Insgesamt erreichten jene jedoch im Verlauf des hier betrachteten Zeitraums mit schließlich mehreren 100.000 Mitgliedern eine beträchtliche auch quantitative Bedeutung ²⁾. Obwohl die Aktivität der meisten Arbeitervereine "sich äußerlich kaum von entsprechenden bürgerlichen Vereinen ... (unterschied), außer daß sie eben im sozialdemokratischen Milieu ausgeübt wurde" ³⁾, bildeten sie doch Teile eines Selbsthilfe- und Kommunikationsnetzes der Arbeiter, daß die Entstehung solidarischer Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter begünstigte und so unter bestimmten Bedingungen als Ansatzpunkt politischen Handelns dienen konnte ⁴⁾.

1) Vgl. E.Lucas: Radikalismus, a.a.O., S.94 f.

2) Zu den Mitgliederzahlen im einzelnen siehe die Darstellung der verschiedenen Organisationen bei H.Wunderer: Arbeitervereine, a.a.O., S.38-76. 3) Ebenda, S.34.

4) Die gesellschaftliche bzw. politische Relevanz des Privatlebens der Arbeiter wird an späterer Stelle systematisch aufgegriffen. Hier geht es zunächst vornehmlich um eine Darstellung des Lebens der Arbeiter in der arbeitsfreien Zeit. An dieser Stelle sei nur darauf verwiesen, daß schon vor 1890 das Vereinswesen der Bergarbeiter - deren Interessenfindungsprozesse in einem sehr viel kürzeren Zeitraum und sozusagen 'organisierter' abliefen als bei Arbeitern anderer Berufe und in anderen

Lesegewohnheiten und Bildungsstreben:

Eine sehr verbreitete Freizeitbeschäftigung der Arbeiter scheint weiterhin das Lesen bzw. allgemeiner, das 'Streben nach Bildung' gewesen zu sein. Auf die Frage danach, was sie tun würden, wenn sie mehr Zeit zur Verfügung hätten, nannten alle von Levenstein untersuchten Arbeitergruppen (also Bergarbeiter, Textilarbeiter und Metallarbeiter) mit einigem Abstand zuallererst die Absicht, sich weiterbilden zu wollen ¹⁾. Zwei ausgewählte Antworten seien hier zur Illustration wiedergegeben. Ein 27jähriger Kohlenhauer aus Schlesien schrieb ²⁾:

Ich würde mir wissenschaftliche Bücher und Zeitungen anschaffen um doch zu sehen und zu hören wie es eigentlich in der Welt richtig aussieht.

Und ein 29jähriger Bergmann aus dem Ruhrgebiet antwortete ³⁾:

Ich werde mir im Wissenschaftlichen ausbilden durch Lesen von Büchern und werde agieren bei meinen Kameraden dasselbe zu thun.

Nun bezog sich allerdings Levensteins entsprechende Frage nicht auf das tatsächliche, sondern auf das beabsichtigte Verhalten der Arbeiter bei einer Verlängerung der arbeitsfreien Zeit. Die Auswertung läßt darum zunächst auch nur Schlüsse auf den abstrakten Stellenwert zu, den die Arbeiter Lesen und Weiterbildung zumaßen, und der war offenbar sehr hoch. An späterer Stelle stellte Levenstein dann die direkte Frage: 'Welche Bücher haben Sie gelesen?'. Die zusammenfassende Auswertung Levensteins sei hier zunächst wiedergegeben, ohne im einzelnen

Fortsetzung der Fußnote 4) von Seite 1548:

Branchen - eine entsprechende politische Funktion gehabt hatte, vgl. dazu Kapitel 2.3.2.2.3. (Die Entwicklung von neuen Kommunikationsstrukturen im Wohn- und Freizeitbereich; und hier insbesondere im Unterkapitel: Verein, Wirtshaus und Kirmes - Feiern, Feste und Kommunikation).

1) Vgl. A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S. 187, 198 u. 212.

2) Vgl. ebenda, S. 177.

3) Vgl. ebenda, S. 178.

auf die Verlässlichkeit der Selbstauskünfte der Arbeiter und die methodischen Mängel von Levensteins Auswertung einzugehen ¹⁾:

Art d.gelesenen Literatur	Berg- arbeiter	Textil- arbeiter	Metall- arbeiter
Wissenschaftliche u. sonstige wertvolle Literatur	11,4 %	14,4 %	27,5 %
Sozialistische u. gewerkschaftliche Literatur	19,3 %	44,3 %	42,8 %
Schundliteratur	33,8 %	15,5 %	7,6 %
Keine Bücher hatten gelesen	26 %	13,6 %	4,5 %
Nicht beantwortet haben die Frage	9,5 %	12,2 %	17,6 %

Selbst bei der angebrachten vorsichtigen Interpretation fällt auf, daß der Anteil der nicht lesenden Arbeiter relativ klein war bzw. umgekehrt, daß Lesen eine durchaus verbreitete Beschäftigung der Arbeiter im hier betrachteten Zeitraum gewesen ist. Zu diesem Ergebnis kamen auch verschiedene der erwähnten Untersuchungen des Vereins für Socialpolitik. So berichtet etwa M. Morgenstern in seiner Untersuchung der Offenbacher Lederwarenarbeiter von einer recht vielfältigen Lektüre der Befragten, die neben Zeitungen und Zeitschriften auch 'wissenschaftliche' Bücher einschloß. Morgenstern unterscheidet bei letzteren zwei Gebiete, nämlich zum einen die sozialistische Literatur, bei der Bebels 'Frau und der Sozialismus' am verbreitetsten war, und zum andern naturwissenschaftliche und geschichtliche Literatur wie Darwin, Galilei, Humboldt etc. Groß war nach Morgenstern auch

1) Zusammengestellt nach A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S. 392, 398 u. 403.

der Anteil der Klassiker an der Lektüre der Arbeiter, allen voran Schiller usw. ¹⁾.

Die Popularität der Klassiker belegt auch eine Auflistung der literarischen Lektüre der Berliner Arbeiter aus dem Jahre 1909: Schiller und dann mit einigem Abstand auch Goethe wurden hier am häufigsten genannt ²⁾.

Eine ähnlich reichhaltige Lektüre der Arbeiter haben auch einige andere der Untersuchungen des Vereins für Socialpolitik festgestellt, so F. Schumann bei den Arbeitern der Daimler-Motoren-Gesellschaft ³⁾, R. Sorer bei den Arbeitern in einer Wiener Maschinenfabrik ⁴⁾ oder J. Deutsch bei den Arbeitern der österreichischen Siemens-Schuckert-Werke in Wien ⁵⁾.

Das Bild von den Arbeitern als einer dumpfen Masse, deren außerbetriebliches Verhalten im wesentlichen eine Verlängerung der Anpassung an monotone Arbeitsbedingungen darstellt, wie es etwa bei M. Bernays anklingt, kann damit als unzutreffend zurückgewiesen werden. Andererseits ist es allerdings fraglich, ob die Arbeiter tatsächlich so bildungsbeflissen waren, wie es sich aus den zitierten Untersuchungen ergibt. Schon aus Levensteins Befragung wird deutlich, daß ein bestimmter Teil der Arbeiter überhaupt nicht bzw. zumindest keine Bücher las. Zu diesen Arbeitern kann man wahrscheinlich den größten Teil derjenigen Arbeiter zählen, die die entsprechende Frage nicht beantworteten, da nicht anzunehmen ist, daß

1) Vgl. M. Morgenstern: Auslese und Anpassung der industriellen Arbeiterschaft, betrachtet bei den Offenbacher Lederwarenarbeitern, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, 135. Bd., 3. Teil, Leipzig 1912, S. 1-79, S. 76.

2) Vgl. Literarische Lektüre Berliner Arbeiter, in: P.v. Rüden, K. Koszyk (Hrsg.), a.a.O., S. 186. Dabei wurde insbesondere Schiller als 'Vorkämpfer gegen die Tyrannennmacht' im Sinne des Klassenkampfes aufgefaßt. Ein Bonner Arbeiter berichtete zum Beispiel: "Schiller hat erkannt, daß seine Klasse korrupt war, und ist mit dem Schwert dazwischengefahren. Das begeisterte uns und riß uns vorwärts". (Vgl. W. Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S. 153.)

3) Vgl. F. Schumann, a.a.O., S. 108 f.

4) Vgl. R. Sorer: Auslese und Anpassung in einer Wiener Maschinenfabrik, in: Schriften des Vereins für Socialpoli-

es sich hier um eine bewußte Verweigerung handelte, die Art der Lektüre anzugeben.

Weiterhin ist zu beachten, daß ein erheblicher Teil der Arbeiterlektüre sich auf sogenannte Schundliteratur erstreckte, deren Bedeutung folgende Schilderung M. Brommes illustrieren mag ¹⁾:

In den Abendstunden las gewöhnlich Paul Bauer (ein Schlafgänger der Familie Bromme, Anm.d.V.) aus einem Schundroman vor. Erst kam Rinaldini dran. Nach Rinaldo wurde die "Waldmühle an der Tschernaja" vorgekommen. Ich bekam die Schandtaten des russischen Prinzen Kasanky, wie er in seinen unterirdischen Verließen die Leibeigenen halb- und ganz totpeitschen und knuten ließ und die ewigen Kämpfe mit den Wölfen mit der Zeit satt; doch konnte ich diese Vorlesungen niemals ausrotten. Unsere Logisleute, ja sogar Vater und Mutter, hatten einmal ihren Narren daran gefressen.

Die Lektüre von Schundromanen, die nach Levensteins Befragung besonders bei den Bergarbeitern recht verbreitet war, kann kaum als Anzeichen eines großen Bildungshungers aufgefaßt werden ²⁾.

Aber selbst wenn man dieser Auffassung folgt, bleibt immer noch ein erheblicher Anteil der Arbeiter, der sich mit mehr oder minder anspruchsvoller, in Levensteins Terminologie wohl 'wertvoller' Literatur beschäftigte. Auch hier sind allerdings einige Einschränkungen angebracht, weil die bisher genannten Untersuchungen über

Fortsetzung der Fußnoten 4) und 5) von Seite 155¹⁾:
tik, 135. Bd., 1. Teil, Leipzig 1911, S. 153-257, S. 257.

5) Vgl. J. Deutsch: Auslese und Anpassung der Arbeiter in den österreichischen Siemens-Schuckert-Werken in Wien, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, 134. Bd., Zweiter Band, Leipzig 1910, S. 237-301, S. 296 f.

1) M. Th. W. Bromme, a.a.O., S. 117.

2) Rühle vergleicht die Wirkung der Lektüre von Schundliteratur mit der des Schnapses: "Ein ordinäres Produkt berauscht, enthebt seinen Genießer auf kurze Zeit den Schmerzen und Schwierigkeiten, schafft eine befreiende Illusion, macht aber unfähig für die Bewältigung der unumgänglichen Lebensaufgaben, wirkt verrohend, abstumpfend, vertierend". (O. Rühle, a.a.O., 2. Band, S. 271).

Zu dieser Problematik vgl. auch R. Hoggert: The Uses of Literacy, London 1958.

die Lesegewohnheiten der Arbeiter vor allem auf deren eigenen Auskünften beruhen. So gaben fast 20 % der von Levenstein befragten Bergarbeiter und jeweils deutlich über 40 % der Textil- und Metallarbeiter an, sozialistische und gewerkschaftliche Bücher zu lesen. Dies steht in einem gewissen Gegensatz zu den Ergebnissen einer von H.-J.Steinberg vorgenommenen Analyse der Lesegewohnheiten organisierter Arbeiter ¹⁾. Steinbergs Auswertung stützt sich auf die meist von örtlichen Gewerkschaftskartellen getragenen Arbeiterbibliotheken. Er stellt zunächst einen auffälligen Rückgang der Nachfrage nach Literatur aus dem Bereich der Sozialwissenschaft und der Arbeiterbewegung (also in etwa der 'sozialistischen und gewerkschaftlichen Literatur' in Levensteins Terminologie) zwischen 1891 und 1911 fest, für ihn ein Hinweis dafür, daß das

Gros derer, die sich in den zweieinhalb Jahrzehnten vor dem Ersten Weltkrieg der sozialistischen Arbeiterbewegung angeschlossen haben, .. an theoretischen Fragen noch weniger interessiert (war) als die Generation, die unter dem Sozialistengesetz der Sozialdemokratie anhing ²⁾.

Steinberg kommt weiter zu dem Ergebnis, daß die Arbeiterbibliotheken überhaupt nur von einem geringen Teil der Arbeiter in Anspruch genommen wurden, und daß darüberhinaus die Abteilung Sozialwissenschaft und Parteiliteratur nur von einer kleinen Minderheit der Arbeiter frequentiert wurde. Beispielsweise haben im Jahr 1911 nur 228 der ca. 28.000 Mitglieder des Berliner Holzarbeiter-Verbandes aus der für sie zuständigen Bibliothek sozialwissenschaftliche Literatur entliehen ³⁾. Und selbst die bildungsbeflissene "Elite unter den Gewerkschaftlern und Parteimitgliedern (stand) dem wissenschaftlichen Sozialismus, das heißt im wesentlichen dem Marxismus, fern ..", wie Steinberg durch die genauere Analyse der entliehenen Bücher ermittelt hat ⁴⁾. "Das Werk, das die Vorstellun-

1) Vgl. hierzu H.-J.Steinberg: Sozialismus, a.a.O.

2) Derselbe: Lesegewohnheiten, a.a.O., S.273.

3) Vgl. ebenda.

4) Ebenda, S. 274. Zu ganz ähnlichen Ergebnissen kam bereits H. Siemering: Arbeiterbildungswesen in Wien und Berlin, Karlsruhe 1911, insbesondere S. 132f.

gen vom Sozialismus der geistig aufgeschlossenen Arbeiter in entscheidender Weise prägte, war Bebels Buch 'Die Frau und der Sozialismus'" ¹⁾. Die relativ große Verbreitung dieses Werks wurde ja auch von verschiedenen anderen Untersuchungen' bestätigt ²⁾.

Levenstein kam aufgrund seiner Befragungen zu dem Ergebnis, daß von einer großen Verbreitung der Marxschen Wert- und Mehrwertlehre bei den Arbeitern nicht gesprochen werden konnte, daß "aber der ihr zugrundeliegende Gedanke, daß die menschliche Arbeit Schöpferin aller gesellschaftlichen Werte sei, .. doch überall durch(klingt)" ³⁾. Etwas präziser resümiert Steinberg, daß im Verein mit bestimmten "pseudowissenschaftlichen antiklerikalen, antichristlichen und antimonarchistischen Elaboraten" (das meistgelesene Buch war Corvins 'Pfaffenspiegel') die "naturwissenschaftlich-darwinistische Aufklärungsliteratur" (wie zum Beispiel Darwin: Entstehung der Arten, Aveling: Die Darwinsche Theorie) "die Vorstellungswelt der sozialistischen Arbeiter in eminentem Maße geprägt" hat, so daß "der Weg des Gros der Arbeiterschaft zum Sozialismus .. oft genug zusammen mit der Hinwendung zu einem vulgären naturwissenschaftlichen Materialismus" ging ⁴⁾.

Steinbergs Befunde sprechen mithin weniger dafür, daß die Arbeiter überhaupt kaum gelesen hätten (wenn auch sicherlich nicht in dem Ausmaß, das die von Levenstein eingeholten Selbstaussagen anzudeuten scheinen), sondern zeigen vielmehr, daß sie die zentralen Werke des wissenschaftlichen Sozialismus in der Regel nicht kannten. Dieser Umstand aber war für die Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter, insbesondere auch für die Form und die Zielsetzung ihres Protestverhaltens und Mitbestimmungs-

1) H.-J.Steinberg: Lesegewohnheiten, a.a.O., S.274.

2) Vgl. etwa K.Morgenstern, a.a.O., S.76.

3) A.Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S.387.

4) H.-J.Steinberg: Lesegewohnheiten, a.a.O., S.276.

strebens, von erheblicher Bedeutung. Selbst der geistig aufgeschlossene Teil der der Sozialdemokratie verbundenen Arbeiter nahm, so Steinberg, von der marxistischen Theorie des Sozialismus "nur gewisse einprägsame Formeln bzw. die pseudomarxistische eschatologische Erwartung" auf, so daß die "Vorstellungen vom Sozialismus selbst der Minorität, die sich für wissenschaftliche Probleme interessierte, in einen allgemeinen Fortschrittsglauben" ¹⁾ mündeten. Das bedeutet nun nicht, daß die Arbeiter wegen des Fehlens einer angemessenen theoretischen Fundierung zur Erhebung von Mitbestimmungsforderungen und gewerkschaftlicher Aktivität nicht in der Lage gewesen wären, wie an späterer Stelle noch ausführlich zu zeigen sein wird ²⁾. Festzuhalten bleibt jedoch, daß der in der Arbeiterbewegung weit verbreitete unbestimmte und allgemeine Fortschrittsglaube, der die Denk- und Verhaltensweisen vieler organisierter Arbeiter und im übrigen auch ihrer Führer so nachhaltig prägte und bestimmte Formen gewerkschaftlichen Handelns im hier betrachteten Zeitraum erst erklärlich macht, auch mit auf die Art und den Inhalt der Lektüre der Arbeiter zurückzuführen ist, für die die Auseinandersetzung mit zentralen Werken und Gedanken der Theoretiker eine Überforderung bedeutete.

In diesem Zusammenhang sind auch einige Anmerkungen zu den Wirkungen der Arbeiterbildung, verstanden als eigenständige Aufgabe der Arbeiterorganisationen, notwendig, wie sie sich nach der Aufhebung der Sozialistengesetze entwickelt hat ³⁾. Wie insbesondere A. Brock herausgearbeitet hat, erreichte die Arbeiterbildung im hier betrachteten Zeitraum, auch dort, wo sie vom Ansatz her als Massenbildung konzipiert war, nur eine Minderheit der Arbeiter und blieb im wesentlichen "Funktionärs- und Führerbildung" ⁴⁾.

1) H.-J.Steinberg: Lesegewohnheiten, a.a.O., S.278.

2) Vgl. hierzu Kapitel 3.2. (Betriebliches Mitbestimmungsstreben, gewerkschaftliche Aktivität und Formen der politischen Auseinandersetzung im organisierten Kapitalismus).

Ähnlich stellt auch D. Langewiesche fest, daß sich "nachschulische Bildungsaktivität ... stets auf eine Minderheit (beschränkte), die eine geistig und politisch aktive Elite innerhalb der Arbeiterschaft" bildete ¹⁾. Und selbst bei der Schulung dieser Minderheit, innerhalb der im übrigen wiederum die höher qualifizierten Handwerker und Facharbeiter dominierten ²⁾, konnte eine sozialistische Bildungskonzeption, die eine Vermittlung der marxistischen Theorie des Sozialismus hätte leisten müssen, allenfalls in Ansätzen verwirklicht werden.

Dennoch war, ebenso wie die Lektüre der Arbeiter, die Arbeiterbildung für die Entwicklung politischer Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter, wie sie Voraussetzung für die Erhebung von betrieblichen Mitbestimmungsforderungen und für gewerkschaftliche Aktivität allgemein waren, keineswegs irrelevant.

D. Langewiesche mißt der Arbeiterbildung im hier verstandenen Sinn eine zweifache gesellschaftliche Funktion zu:

Erstens ermöglichte sie es, gesamtgesellschaftlich verfeimte Wertsysteme innerhalb bestimmter Gesellschaftssegmente zu vermitteln und zugleich gegen gesamtgesellschaftlichen Sanktionsdruck zu verteidigen. Und zweitens verfestigte sie die sozialistische Subkultur, die eigene verhaltensprägende Normen entwickelte. Zentrum dieses sozialistisch-proletarischen Wertesystems, das die Arbeiterbildung stabilisierte und popularisierte, war: kollektiver sozialer Aufstieg als Klasse ³⁾.

Fortsetzung der Fußnoten 3) und 4) von Seite 1555:

3) Zur historischen Entwicklung der Arbeiterbildung im hier betrachteten Zeitraum vgl. A.Brock: Arbeiterbildung unter den Bedingungen des Kapitalismus, 2. überarb.Auflg., Universität Bremen 1980, im folgenden zitiert als: Arbeiterbildung, S. 22-41.

4) Ebenda, S. 24 f.

1) D.Langewiesche: Arbeiterbildung in Deutschland und Österreich, in: W.Conze, U.Engelhardt (Hrsg.): Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart 1979, S. 439-464, im folgenden zitiert als: Arbeiterbildung, S. 440.

2) Vgl. u.a. P.v.Rüden, H.Koszyk (Hrsg.), a.a.O., S.53.

3) D.Langewiesche: Arbeiterbildung, a.a.O., S.441.

Hieraus ergibt sich auch, daß die Arbeiterbildung von sich aus nur einen relativ bescheidenen originären Beitrag zur Rekrutierung für die Arbeiterbewegung leistete, hauptsächlich jedoch bereits politisierte und organisierte Arbeiter erreichte.

Bei jenen jedoch trug sie zu einer Stabilisierung und Differenzierung des 'politischen Selbstbewußtseins' und politischer Denk- und Verhaltensweisen bei, indem sie die kollektive Lebenerfahrung der teilnehmenden Arbeiter, die ihre Umwelt als eine dichotomisch streng unterteilte Klassengesellschaft erlebten, ... (bestätigte) .. und vor allem ... ihre subjektive Lebenserfahrung und ihre Form der Weltdeutung als wissenschaftlich begründbar erfahren (ließ) 1).

Sehr deutlich wird das etwa durch die folgende Äußerung eines bei Langewiesche zitierten Arbeitersekretärs 2) :

Ich habe zu mir selbst mehr Vertrauen erhalten, da ich nun überzeugt bin, daß das, was ich weiß, auch richtig ist, und das, was ich rede, im wissenschaftlichen Sozialismus eine Begründung findet.

Zusammenfassend läßt sich festhalten, daß die Bildungsbemühungen der Arbeiter für ihre als Lernprozeß verlaufende Politisierung, die dann auch zur Entfaltung und zum Teil Durchsetzung betrieblichen Mitbestimmungstrebens führte, eine nicht zu unterschätzende Bedeutung gehabt hat. Zwar dürfte kaum ein Arbeiter durch intentionale Lernprozesse allein zu politischem Denken und Handeln gelangt sein. Aber in Verbindung mit den kollektiven und vor allem subjektiven Arbeits- und Lebenserfahrungen und -erwartungen trugen die Bildungsprozesse der Arbeiter maßgeblich zu einer rationalen Erkenntnis ihrer Position und Situation als industrielle Lohnarbeiter und darüberhinaus bestimmter Bedingungen und Möglichkeiten einer Veränderung dieser Situation bei.

Allerdings war das Bildungsstreben der Arbeiter in seiner politischen Wirkung durchaus ambivalent. Abgesehen davon, daß es nur eine Minderheit der Arbeiter umfaßte, konnte ein ausschließlich oder zumindest in erster Linie

1) D.Langewiesche: Arbeiterbildung, a.a.O., S.441.

2) Zitiert nach ebenda.

auf einen individuellen Aufstieg gerichtetes Bildungsstreben zu einer Verminderung der politischen Handlungskompetenz der Arbeiter führen (oder den Erwerb einer solchen Kompetenz von vornherein unmöglich machen), insofern dadurch die Entwicklung kollektiver und solidarischer Denk- und Verhaltensweisen verhindert wurde. Bevor jedoch eine Einschätzung der Gesamtsituation der Arbeiter im organisierten Kapitalismus versucht werden kann, soll noch auf einen weiteren wichtigen Bereich der außerbetrieblichen Beschäftigung der Arbeiter eingegangen werden, der unter den Schlagworten Feste, Wirtshaus, Schnapskasino usw. subsumiert werden kann.

Feste und Wirtshaus:

Ein Teil der Feste stand im unmittelbaren Zusammenhang mit der Arbeiterbewegung, wie W. Köllmann anhand der Partei- und Gewerkschaftsfeste in Barmen geschildert hat. Er berichtet ¹⁾:

Den Geist der sozialdemokratischen Arbeiter spiegelten die Partei- und Gewerkschaftsfeste, die bereits weitgehend kleinbürgerliche Züge trugen. Am 1. Mai zog man zu einem Kaffeelokal vor der Stadt, begleitet von Polizisten, aber Maifeiern wie Weihnachtsfeste verliefen Jahr für Jahr, wie auch die bürgerliche Presse vermerkte, ohne besondere Zwischenfälle. Es wurden lebende Bilder gestellt mit Themen wie: 'Der moderne Geßlerhut', 'Eine Jungfrau im weißen Kleide mit roten Bändern garniert, in der Hand die rote Fahne haltend, die von Männern und Frauen verehrt wird', 'Ein Arbeitsloser wird von Sozialdemokraten auf die Lehre derselben aufmerksam gemacht und bekennt sich zu derselben'. Als allerdings die Gewerkschaftskommission 1905 an den Barmer Theaterdirektor herantrat mit der Bitte, 'Die Weber' von Hauptmann, die 'Ehre' von Otto Ernst und 'Die größte Sünde' aufzuführen, lehnte dieser "im Hinblick auf das Theaterpublikum" ab, worauf sich die Kommission entschloß, die Hagener Theatergesellschaft zur Aufführung dieser Stücke zu gewinnen, die im Central-Hotel stattfand.

Köllmanns Schilderung wirft die Frage auf, ob der Charakter der beschriebenen Feste und Veranstaltungen wirklich so umstandslos als kleinbürgerlich bezeichnet werden kann. Er selbst stellte fest, daß die Bildungs- und Kulturarbeit

der Sozialdemokratie, zu der ja auch die Feste und Auf-
führungen gehörten, dazu beitrugen, das 'bürgerliche
Selbstbewußtsein' der Arbeiter zu wecken und zu stärken.
Die 'Bürgerlichkeit' dieses Bewußtseins läßt sich aber
wohl kaum daraus ablesen, daß die Feiern ohne besondere
Zwischenfälle abliefen und auch nicht daraus, daß die
Arbeiter überhaupt Feste feierten.

Zweifellos waren die Formen der Arbeiterfeste an bürger-
liche, zum Teil auch zünftlerische Verhaltensmuster an-
gelehnt ¹⁾, und auch ihre Inhalte waren keineswegs durch-
weg 'antibürgerlich' oder 'antikapitalistisch'. Aber
gleichzeitig hatten sie eine wichtige politische Funk-
tion, indem sie den Arbeitern Kommunikationsmöglichkei-
ten boten und sie zudem in die proklamierten Zielsetzun-
gen der Arbeiterbewegung einbanden.

Gleichzeitig war die Tatsache, daß die Arbeiter in der
Lage waren, eigenständige Feiern mit öffentlichem Cha-
rakter zu organisieren, Ausdruck ihrer Lösung von feu-
daler und religiöser Bevormundung und somit ihres Stre-
bens nach einer eigenen Identität. In diesem Sinne kön-
nen die Arbeiterfeste auch als Element einer Arbeiter-
kultur aufgefaßt werden, die in bestimmter und zum Teil
widersprüchlicher Weise zu einer Politisierung der Ar-
beiter beitrug und damit ihr Protestverhalten und Mit-
bestimmungsstreben beeinflusste ²⁾.

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1558:

1) W.Köllmann: Sozialgeschichte, a.a.O., S.153. Zur Be-
deutung des 1. Mai siehe G.Korff: Volkskultur und Ar-
beiterkultur, Überlegungen am Beispiel der sozialisti-
schen Maifesttradition, in: Geschichte und Gesellschaft,
5. Jahrgang 1979, Heft 1, S. 83-102.

1) Wie im übrigen auch das Arbeitervereinswesen.

2) Um den Begriff der Arbeiterkultur, insbesondere von
deren 'Bürgerlichkeit', und die hiermit verbundenen je-
weiligen politischen Implikationen hat es gerade in den
letzten Jahren eine zunehmende Diskussion gegeben (was
in unmittelbarem Zusammenhang mit der 'Entdeckung' des
Arbeiteralltags in seiner Bedeutung für die politischen
Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter steht). Aus der
Fülle der neueren Literatur seien hier nur genannt G.A.,
Ritter (Hrsg.): Arbeiterkultur, Königstein/Ts.1979,

Für solche Feste gibt es über die Schilderung von Köllmann hinaus eine Fülle weiterer Belege. Paul Göhre etwa berichtet ¹⁾:

Eine bedeutsame Agitation wurde weiter bei den im Sommer fast allsonntäglich stattfindenden Arbeiter- und Kinderfesten entfaltet. Ich weiß nicht, ob das eine besondere Spezialität der Chemnitzer Sozialdemokraten ist; in Berlin treten ihnen zur Winterzeit wenigstens allerhand Bälle, Theateraufführungen, Konzerte und Maskenscherze mindestens gleichwertig an die Seite. ... Man hat deutlich den Eindruck, wie sehr es bei diesen Festen gerade auf die dem rein Politischen und Volkswirtschaftlichen fernstehenden, namentlich Arbeiterfrauen, Mädchen und Kinder abgesehen ist. Wer durch den Ernst des politischen Parteigedankens nicht gefesselt werden kann, soll durch die Freude an heiterer Geselligkeit und allerhand amüsanter Unterhaltung für die Partei gewonnen werden und so allmählich auf diesem leichten und lustigen Wege sozialdemokratischen Geist einsaugen.

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1559:

J. Kocka (Hrsg.): Arbeiterkultur im 19. Jahrhundert, Geschichte und Gesellschaft, 5. Jg. 1979/Heft 1; W.v.d. Will, R.Burns: Arbeiterkulturbewegung in der Weimarer Republik, 2 Bde., Frankfurt/M-Berlin-Wien 1982; L.Barrow u.D.Hoerder (Hrsg.): Arbeiterkultur und Industrialisierung, Argument-Sonderband 88, Berlin 1982; P.v.Rüden, K.Koszyk (Hrsg.), a.a.O. und D.Langewiesche, K.Schönhoven (Hrsg.): Arbeiter in Deutschland. Studien zur Lebensweise der Arbeiterschaft im Zeitalter der Industrialisierung, Paderborn 1981.

Wie in Kapitel 2.3.2.2.3. (Die Entwicklung von neuen Kommunikationsstrukturen im Wohn- und Freizeitbereich) ausgeführt, fassen wir Arbeiterkultur als überliefertes Regelsystem und zugleich Produkt des Alltags auf, das die historisch-spezifische Lebensweise von Arbeitern als Erfahrungsraum mit einschließt, in dem gruppenspezifische Gedächtnisse verankert und geschichtliches Denken tradiert werden. Eine so verstandene Arbeiterkultur kann nicht bloß, wie etwa D. Groh zu meinen scheint, als Vermittler von Inhalten 'affirmativen Charakters' und Garant der 'Verbürgerlichung des Proletariats' angesehen werden (vgl. D.Groh, a.a.O., S.59). Zwar war sie, wie Th.Pirker betont hat, weder ihrer Form, noch ihrem Inhalt nach ausgesprochen antibürgerliche Kultur. Sie war aber proletarische antikapitalistische Gegenkultur aus ihrer proklamierten Zielsetzung und aus der faktisch organisierten Entgegensetzung gegen entsprechende bürgerliche Vereinigungen heraus (vgl. Th. Pirker: Unveröffentlichtes Manuskript, Berlin 1981, S.7). Hinzu kam, daß durch die Arbeiterkulturvereinigungen ein vielfältiges

Neben den ausdrücklich von Partei oder Gewerkschaften organisierten Festen und Vergnügungen gab es natürlich noch eine ganze Reihe anderer Veranstaltungen, die von Arbeitern in ihrer Freizeit (und manchmal auch während der Arbeitszeit) besucht wurden. Hier ist vor allem die Kirmes zu nennen, die im übrigen sowohl von der Sozialdemokratie als auch den Arbeitgebern, wenn auch aus unterschiedlichen Motiven, zum Teil bekämpft wurden, wie E. Lucas an den Beispielen Remscheid und Hamborn gezeigt hat. In Remscheid versuchten die SPD und die freien Gewerkschaften im Jahrzehnt vor dem ersten Weltkrieg die Arbeiter durch Organisierung von Gegenveranstaltungen von der Kirmes abzuziehen, wohl wegen des 'klassenübergreifenden Charakters' der Kirmes, wie Lucas vermutet. So hieß es in einem zeitgenössischen Bericht:

Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Millionärstöchterlein und Haspelmädchen, Amtsrichter und Gerichtsdienner, Fabrikarbeiter und Kleinschmied, alles trollte in buntem Gemisch durcheinanderwirbelnd dem Schützenplatze zu 1).

In Hamborn dagegen wurde 1908 auf Antrag der 'Gewerkschaft Deutscher Kaiser' vom Gemeinderat die Aufhebung der Aldenrader Kirmes beschlossen. In der Antragsbegründung hieß es u.a., daß sich die Kirmes "zu einer Plage für die Industriellen und zu einer schweren wirtschaftlichen Schädigung der Arbeiter" entwickelt hätte. Der schwere Schaden der Arbeiter bestünde in deren "un-nütze(n) und sinnlose(n) Geldausgaben", der Schaden der Arbeitgeber in der "Übertretung des Arbeitsgebotes" durch die Arbeiter, d.h. ihr Fehlen mit und ohne Krankenschein sowie darin, daß "die Aufmerksamkeit der Leute durch den Kirmestrubel leicht von verantwortungsreichen Arbeiten abgelenkt wird" 2).

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1560:
und dichtes Beziehungs- und Kommunikationsnetz unter den Arbeitern geknüpft wurde, das die Arbeiterbewegung praktisch stärker prägte als politische Theorien und Ideologien.

1) von Seite 1560: P.Göhre, a.a.O., S.96 f.

1) Vgl. E.Lucas: Radikalismus, a.a.O., S.103.

Obwohl die Kirmessen an sich keine unmittelbar politischen Veranstaltungen waren, konnten sie also unter bestimmten Umständen zum Ausgangspunkt politischer Lernprozesse der Arbeiter werden. So wurde den Hamborner Arbeitern die Gegensätzlichkeit ihrer Interessen und jener der Unternehmer auch in diesem Bereich recht drastisch vor Augen geführt ¹⁾.

Mit dem Feiern von Festen usw. verbunden, wenn auch nicht hierauf beschränkt, war der Besuch von Wirtshäusern, Schnapskasinos usw. und hiermit zusammenhängend der Konsum von Alkohol (der aber keinesfalls nur im außerbetrieblichen Leben der Arbeiter und auch nicht nur im Wirtshaus eine Rolle spielte). Manchen zeitgenössischen Schilderungen zufolge war der Wirtshausbesuch sogar die hauptsächliche Freizeitbeschäftigung der Arbeiter.

Eine erste Annäherung an dessen tatsächliche Verbreitung bietet wiederum die schon mehrfach verwendete Studie Levensteins, der u.a. auch die Frage gestellt hatte: 'Finden Sie Ihr Vergnügen mehr in der Familie oder im Wirtshaus, und halten Sie den Genuß von Alkohol für entbehrlich?'. Die folgende Tabelle faßt Levensteins Ergebnisse zusammen ²⁾: Tabelle siehe Seite 156³.

Der Übersicht sei gleich hinzugefügt, daß 51,7 % der von Levenstein befragten Bergarbeiter, 65 % der Textilarbeiter und 69,2 % der Metallarbeiter den Genuß von Alkohol für entbehrlich hielten ³⁾. Allerdings sind diese Befun-

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 156¹:

2) Vgl. E.Lucas: Radikalismus, a.a.O., S.104 f. Über ähnliche Widerstände der Unternehmer gegen die Kirmes berichten auch R.Wolf, a.a.O., S.200 f. sowie F.Brüggemeier, L.Niethammer, a.a.O., S.164 f.

1) Allerdings wurde offenbar der Widerstand gegen die Aufhebung der Kirmes vor allem durch kleinere Gewerbetreibende, Händler usw. artikuliert, die hierdurch beträchtliche ökonomische Nachteile zu verkraften hatten. Ob es sich bei diesen Auseinandersetzungen darum um ein Stück Klassenkampf handelte, wie E.Lucas ziemlich umstandslos annimmt (vgl. E.Lucas: Radikalismus, a.a.O., S.106), wäre erst noch genauer zu prüfen.

2) Zusammengestellt nach A.Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S.259, S.270 u.S. 282.

3) Vgl. ebenda, S.257, S.269 u.S.281.

	Bergarb. Textilarb. Metallarb.		
Vergnügen in der Familie	29,5 %	38,0 %	45,3 %
Vergnügen im Wirtshaus	19,6 %	9,2 %	5,1 %
Vergnügen sowohl in der Familie als im Wirtshaus	33,9 %	34,6 %	31,1 %
Kein Vergnügen in der Familie	4,6 %	5,0 %	3,2 %
Keine Antwort	12,4 %	13,2 %	15,3 %

de Levensteins in wahrscheinlich noch stärkerem Maße als andere mit bestimmten, zum Teil gravierenden Einschränkungen zu versehen. Abgesehen von den bereits problematischen Frageformulierungen dürfte sich besonders bei diesem Fragenkomplex verzerrend auswirken, daß ausschließlich Selbstauskünfte der Arbeiter eingeholt wurden, die bei einer so relativ heiklen Frage nicht ohne weiteres als mit den Tatsachen übereinstimmend angesehen werden können. Das war auch Levenstein klar und veranlaßte ihn zu bestimmten Nachfragen, in deren Verlauf er 'radikale Abstinenzler' entdeckte, die bis zu 6 Schnäpsen täglich konsumierten ¹⁾ (vom Bier nicht zu reden, das im allgemeinen nicht als Alkohol angesehen wurde). Einen Hinweis auf die manchmal allzu beschönigenden Antworten gaben laut Levenstein auch bestimmte Nachträge und Zusätze der Ehefrauen auf den Erhebungsf formularen. So kommentierte die Frau eines Berliner Metallarbeiters dessen Antwort: 'Mein Vergnügen finde ich mehr in der Familie' mit dem Zusatz: "Oller Suffkopp, behandle Du mich so, wie Du vom Arbeitgeber behandelt zu werden wünschest" ²⁾.

1) Vgl. A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S. 243.

2) Vgl. ebenda, S. 244. Inwieweit diese Korrekturen in die später wiedergegebenen Befunde eingegangen sind, wird von Levenstein nicht erwähnt.

Trotz dieser Einschränkungen erlauben Levensteins Befunde doch einige verallgemeinernde Aussagen. Auffällig sind zunächst die zum Teil beträchtlichen branchen- bzw. berufsmäßigen Unterschiede. Der Gang ins Wirtshaus scheint bei den Bergarbeitern sehr viel häufiger gewesen zu sein als bei den Textil- und Metallarbeitern. Damit korrespondiert ein gegenüber Textil- und Metallarbeitern sehr viel kleinerer Anteil solcher Bergarbeiter, die den Alkohol für entbehrlich hielten. Wirtshausbesuch und Alkoholkonsum dürften damit u.a. erheblich von den Arbeitsbedingungen und dem Qualifikationsniveau der Arbeiter beeinflusst gewesen sein, was sich besonders deutlich bei einer Gegenüberstellung von Bergarbeitern (äußerst belastende Arbeitsbedingungen und relativ niedrige Qualifikation) und Metallarbeitern (weniger belastende Arbeitsbedingungen und relativ hohe Qualifikation) zeigt. In dieses Schema lassen sich allerdings die Textilarbeiter schon nicht mehr ohne weiteres einordnen, denn auch sie verrichteten in der Regel hochbelastende und geringer qualifizierte Tätigkeiten. Weiterhin läßt sich aus der Tabelle entnehmen, daß auch nach den Selbstauskünften der Arbeiter ein beträchtlicher Teil von ihnen mehr oder minder regelmäßig das Wirtshaus aufgesucht haben dürfte (denn hier sind ja auch diejenigen Arbeiter zu berücksichtigen, die angaben, ihr Vergnügen sowohl in der Familie als auch im Wirtshaus zu finden). Damit sind aber die Möglichkeiten zu allgemeineren Aussagen aufgrund der obigen Tabelle schon fast erschöpft. Vor allem geht hieraus nicht hervor, warum die Arbeiter ins Wirtshaus gingen. Hierüber können jedoch einige illustrierende Schilderungen Auskunft geben. Ein 27jähriger Bergmann mit zwei Kindern sagte ¹⁾:

Offengestanden finde ich in der Wirtschaft mehr Vergnügen als zuhaus. Denn ist man zuhaus, so krakehlt die Frau und macht dem Manne noch mehr mutlos. Im

) Vgl. A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S. 248.

Wirtshaus trinkt man den Fusel, und so schwinden alle trüben Stunden.

Der Wirtshausbesuch als Flucht aus einer bedrückenden Realität am Arbeitsplatz und in der Wohnung, verbunden mit entsprechenden Trinkgewohnheiten, war aber nur eines von mehreren möglichen Motiven der Arbeiter. Andere Arbeiter suchten im Wirtshaus in erster Linie Zerstreuung und gesellige Unterhaltung, wie etwa der im folgenden zitierte 31jährige Metallarbeiter mit zwei Kindern¹⁾:

In der Familie fühl ich mich behaglich, im Wirtshaus suche ich Zerstreuung durch Spiel und Trunk, und Gesang. Den Genuß von Alkohol halte ich nicht ganz für entbehrlich, wie bei der Arbeit, oder nach der Arbeit.

Die Trennungslinie zwischen beiden Verhaltensmustern ist natürlich nicht scharf zu ziehen; vielmehr gab es hier fließende Übergänge und Überlappungen, insbesondere auch, was die Funktionen des Alkoholkonsums angeht. Stearns hat mit Recht darauf hingewiesen, daß der ablehnende Standpunkt "bürgerlicher Moralisten und auch vieler Arbeiterführer" gegenüber dem Alkoholkonsum einseitig und vereinfachend war. "Trinken konnte sehr vergnüglich sein, ... es konnte der erste Schritt zu einem Gefühl für ein gesellschaftliches Leben außerhalb des Arbeitszusammenhangs sein: Es war nicht notwendigerweise ein Zeichen für Entfremdung oder für den Versuch, das Elend der Arbeit wegzuspülen" ²⁾. James S. Roberts unterscheidet in seiner Untersuchung des Trinkverhaltens deutscher Arbeiter im 19. Jahrhundert drei Arten des Alkoholkonsums, das instrumentale Trinken, unter dessen Aspekt der Alkohol als Nahrungszusatz aufzufassen ist, das soziale Trinken, das den geselligen Umgang fördern soll, und das narkotische Trinken, das Mittel zur psychologischen Selbstbetäubung ist ³⁾. Eine solche gleichsam idealtypische Unterscheidung erscheint sinnvoll, um verschiedene

1) Vgl. A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S. 274.

2) Vgl. P. N. Stearns: Arbeiterleben, a.a.O., S. 287.

3) Vgl. J. S. Roberts: Der Alkoholkonsum deutscher Arbeiter im 19. Jahrhundert, in: Geschichte und Gesellschaft, 6. Jahrgang 1980/Heft 2, S. 220-242. Im Ergebnis konsta-

Funktionen des Alkoholkonsums zu kennzeichnen, weniger allerdings, um empirisch vorfindbares unterschiedliches Trinkverhalten voneinander abzugrenzen (was Roberts aber unternimmt), da hier jeweils mehrere Funktionen eingehen (können). Ohne die im betrachteten Zeitraum offenbar bedeutende Problematik des Alkoholkonsums der Arbeiter bagatellisieren zu wollen ¹⁾, bleibt festzuhalten, daß eine

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1565:

tiert Roberts einen Übergang vom instrumental zum sozialen Trinken gegen Ende des 19. Jahrhunderts, das narkotische Trinken verlor an Bedeutung (vgl. ebenda, S.139 f.). Vgl. hierzu auch die Kritik an Roberts' Vorgehensweise und Ergebnissen von I.Vogt: Einige Fragen zum Alkoholkonsum der Arbeiter. Kommentar zu J.S.Roberts: Der Alkoholkonsum deutscher Arbeiter im 19. Jahrhundert, in: Geschichte und Gesellschaft, 8. Jahrgang 1982/Heft 1, S. 134-140 sowie H.Wunderer: Alkoholismus und Arbeiterschaft im 19. Jahrhundert. Kritische Anmerkungen zu James S.Roberts: Der Alkoholkonsum deutscher Arbeiter im 19. Jahrhundert, in: Geschichte und Gesellschaft, 8. Jahrgang 1982/Heft 1, S. 141-144, im folgenden zitiert als: Alkoholismus. Beide kritisieren u.a. Roberts' zentrales Ergebnis zum Wandel der Trinkgewohnheiten. Vogt sieht als wesentliche Veränderung vor allem den Wechsel vom Branntwein zum Bier (I.Vogt, a.a.O., S.136 f.). Wunderer wendet sich u.a. gegen die Bagatellisierung der sozialen Problematik des Alkoholkonsums, wie sie in Roberts' These von der wachsenden Bedeutung des sozialen Trinkens angelegt ist (vgl. H.Wunderer: Alkoholismus, a.a.O., S.142). Auch die Beschreibung des Trinkverhaltens der Bergarbeiter durch den Kohlenhauer M.Lotz belegt keinesfalls einen Übergang zum sozialen Trinken gegen Ende des 19. Jahrhunderts. Vielmehr sind die von ihm skizzierten Trinkertypen überwiegend Beispiele für den Fall des narkotischen Trinkens (vgl. hierzu M.Lotz, a.a.O., S.60-63). Insgesamt kann Roberts' Arbeit nur als erster Schritt einer Untersuchung der Trinkgewohnheiten der Industriearbeiter angesehen werden.

Zu den Trinkgewohnheiten der Arbeiter in der Umbruchperiode vor 1890 vgl. Kapitel 2.2.1.5. (Ernährung und Essgewohnheiten als Ausdruck der Veränderungen der Bedürfnisstruktur) sowie spezifisch der Bergarbeiter in Kapitel 2.3.2.2.3. (Die Entwicklung von neuen Kommunikationsstrukturen im Wohn- und Freizeitbereich; und hier insbesondere im Unterkapitel: Verein, Wirtshaus und Kirmes - Feiern, Feste und Kommunikation).

1) Die Fülle der Hinweise hierauf - und keineswegs nur von bürgerlichen Moralisten - deutet zweifellos auf die Existenz des Problems hin, wenn damit auch über dessen Quantifizierung noch nichts gesagt ist, vgl. hierzu etwa O.Rühle, Bd. 1, a.a.O., S.407-443.

Auch die Sozialdemokratie reagierte auf diese soziale

bestimmte Form des Trinkens von Alkohol die Arbeiter eben nicht nur nicht für die Arbeiterbewegung verloren machte, sondern im Gegenteil für die Entwicklung von kollektivem Verhalten und Solidarität sogar bestimmte Möglichkeiten schaffen konnte.

Als Beispiel hierfür können die vornehmlich im Ruhrgebiet errichteten Schnapskasinos gelten.

Die Schnapskasinos wurden als Sonderform genossenschaftlicher Organisation von den Arbeitern gegründet, um den Mangel an Wirtschaften zu beheben ¹⁾. Ihre satzungsgemäße Aufgabe bestand darin, Bier und Schnaps billig einzukaufen und preiswert an die Mitglieder abzugeben. Die Gründung der Schnapskasinos war von den Arbeitern zunächst zweifellos nicht als politische Aktion verstanden worden. Das bedeutete aber nicht, daß sie nicht auch solche Funktionen hatten, vor allem dadurch, daß sie den Arbeitern Kommunikationsmöglichkeiten boten.

Entsprechend wurden sie von den staatlichen Behörden mit Mißtrauen beobachtet. In einem Bericht aus dem Bergrevier Dortmund hieß es, daß die Schnapskasinos "Brutstätten der sozialdemokratischen und aufständischen Bewegungen" bildeten, in denen die "Mitglieder, hauptsächlich Sozialdemokraten ... ungestört bis tief in die Nacht (sitzen) ..., dem Schnapsee, der hier billiger (halber Preis) als in öffentlichen Wirtschaften verkauft wird, tüchtig zu(setzen) und ... nach Belieben Politik" trei-

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1566:

Problematik, allerdings erst nach jahrelangen internen Auseinandersetzungen, indem sie auf dem Parteitag in Essen 1907 die Alkoholfrage zur Diskussion stellte und auf dem Leipziger Parteitag 1909 eine Resolution zum Boykott von Branntwein verabschiedete, die offenbar zumindest vorübergehend auch zu einem Rückgang des Branntweinkonsums führte, vgl. O.Rühle, Bd.1,a.a.O.,S.442 f.

1) Vgl. F.Brüggemeier,L.Niethammer, a.a.O., S.159-163. Das Ruhrgebiet, und hier vor allem die Industriegemeinden, zählte zu den Gebieten des Kaiserreichs mit der geringsten Kneipendichte, zum Beispiel kamen in Schalke auf eine Wirtschaft 511 Einwohner, in Berlin dagegen 135 Einwohner (vgl. ebenda, S.159).

ben ¹⁾. Diese Auffassung veranlaßte die Behörden, die Schnapskasinos mit allen erdenklichen Mitteln zu bekämpfen. Nach heftigen und einfallsreichen Widerständen der Arbeiter, in deren Verlauf im übrigen die politische Funktion der Kasinos den Arbeitern erst recht deutlich wurde, gelang es schließlich den Behörden, ein Verbot durchzusetzen ²⁾.

Bemerkenswert an den Schnapskasinos war insbesondere, daß es sich hierbei um eine von der Sozialdemokratie zunächst weitgehend unabhängige soziokulturelle Organisationsleistung der Arbeiter gehandelt hatte. Die Kasinos wurden von der SPD, wenn auch nicht bekämpft, so doch zumindest kaum unterstützt, wohl um den Ruf ihrer Konsumgenossenschaften nicht zu gefährden, was bei einer Verbindung des Genossenschaftsgedankens mit dem Alkohol durchaus möglich gewesen sein konnte. Später wurden allerdings Schnapskasinos zum Teil auch für Versammlungen der SPD genutzt ³⁾.

Die Schnapskasinos sind (weil sie eine eigenständige Organisationsleistung der Arbeiter voraussetzten) ein besonders eindrucksvolles Beispiel dafür, daß der Wirtshausbesuch allgemein für die Arbeiter weder einseitig als Flucht aus einer bedrückenden Realität, noch als bloße oberflächliche Möglichkeit der Zerstreuung aufgefaßt werden kann. Vielmehr schuf er auch Möglichkeiten der Kommunikation, die ihrerseits eine Vorbedingung zur Entwicklung politischer Denk- und Verhaltensweisen war.

1) Zitiert nach F.Brüggemeier, L.Niethammer, a.a.O., S. 160 f.

2) Vgl. zu den zum Teil schikanösen behördlichen Maßnahmen und der Gegenwehr der Arbeiter F.Brüggemeier, L.Niethammer, a.a.O., insbesondere S. 162 f. Daß im Laufe der von den Behörden provozierten Auseinandersetzungen um die Schnapskasinos eine gewisse Politisierung der Arbeiter eintrat, stellten im übrigen auch die Behörden selbst fest. In einem Bericht des Oberbergamtes Dortmund hieß es u.a.: "Ihre Organisation war anfänglich sehr locker und hat erst im Kampfe mit den Landespolizeibehörden eine festere ... Form angenommen" (zitiert nach F. Brüggemeier, L.Niethammer, a.a.O., S.163).

3) Zum Verhältnis Schnapskasinos-Sozialdemokratie siehe ebenda, S. 161.

Teilweise war der Wirtshausbesuch auch ganz explizit politisch motiviert bzw. mit politischer Aktivität verbunden. Das geht etwa aus einer Reihe von Antworten der von Levenstein befragten Arbeiter hervor. Ein 26jähriger Bergmann sagte ¹⁾:

Bei meiner jungen Frau ist mir lieb, solange wir allein sind. In die Kneipe gehe ich wegen Agitationszwecken. Man trinkt mal gern, um den Kohlenstaub von der Lunge abzuwaschen.

Andere Arbeiter betonten, daß sie praktisch ausschließlich im Zusammenhang mit politischen Aktivitäten ins Wirtshaus gingen, so ein 47jähriger Weber ²⁾:

Ich gehe nur dann ins Wirtshaus, wenn ich dort etwa Vernünftiges zu tun habe: Sitzung, Versammlung, Zahlabend, Unterricht nehmen oder erteilen.

Und ein 41jähriger Bergmann ³⁾:

Soweit ich nicht in Versammlungen gehen muß, bleibe ich lieber zuhause und unterhalte mich in der Familie.

Insgesamt hatte damit das Wirtshaus eine doppelte politische Funktion, nämlich zum einen die "einer Öffentlichkeit in der unorganisierten Gestalt des Privatlebens ..., die sich material, in der geäußerten Zustimmung oder Kritik, auf eine 'organisierte' Öffentlichkeit bezog" ⁴⁾. Zum andern waren die Wirtshäuser auch nach der Aufhebung der Sozialistengesetze mangels anderer Möglichkeiten noch lange Zeit Zentren des Partei- und Gewerkschaftslebens, sei es bei Versammlungen oder Bildungsveranstaltungen oder Vereinstreffen usw. ⁵⁾.

Damit sind die wesentlichen Beschäftigungen und Inter-

1) Vgl. A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S. 248.

2) Vgl. ebenda, S. 266.

3) Vgl. ebenda, S. 252.

4) S. Reck, a.a.O., S. 140.

5) Volks- und Gewerkschaftshäuser wurden erst nach der Jahrhundertwende allmählich errichtet und konnten die Wirtshäuser in diesen Funktionen zunächst auch keinesfalls verdrängen.

essen, die das Familien- und Privatleben und Freizeitverhalten der Arbeiter im hier betrachteten Zeitraum ausgemacht haben, soweit das vorhandene Material darüber Auskunft gibt, dargestellt und bereits ansatzweise analysiert worden.

Hieran anschließend soll nun der Versuch unternommen werden, deren Bedeutung für die Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter vor allem im Hinblick auf gewerkschaftliche und politische Aktivitäten und Mitbestimmungsbestrebenungen etwas genauer zu bestimmen. Dazu bietet sich die Auseinandersetzung mit einer Typologie des Privatlebens der Arbeiter im hier betrachteten Zeitraum an, wie sie S. Reck erstellt hat.

Zusammenfassung: Versuch einer Typologie des Privatlebens der Arbeiter:

Recks Typologie zielt darauf, zur "Erkenntnis der Bedeutung des Lebens in der arbeitsfreien Zeit für das sozial und politisch relevante Verhalten und Bewußtsein der Arbeiter" beizutragen und versucht zu diesem Zweck, "die Aufmerksamkeit auf den Vermittlungszusammenhang von Individuum und sozialer Situation (der Arbeiter, Anm.d. V.) zu lenken" ¹⁾. Es gehen damit bei der Formulierung der Typen weniger individuelle Tätigkeiten und Interessen der Arbeiter ein, vielmehr konzentriert sich Recks Typologie "auf das für Arbeiter bedeutsame Verhältnis von sozialen Lebensbereichen ..., sofern ihnen eine entscheidende Relevanz für die Motivationsstrukturen der Arbeiter zugesprochen werden kann" ²⁾.

Von diesen allgemeinen Überlegungen und Zweckbestimmungen ausgehend konstruiert Reck drei für den hier betrachteten Zeitraum relevante Typen des Freizeitverhaltens der Arbeiter ³⁾: die beiden Extremtypen 'Dauergast im Wirtshaus' und 'familienorientierter Arbeiter' und da-

1) S.Reck, a.a.O., S.105.

2) Ebenda, S. 106.

3) Vgl. hierzu ebenda, S. 110 ff. Einschränkend muß bemerkt werden, daß es sich hierbei in erster Linie um die

zwischen den Typ 'Arbeiter zwischen Wirtshaus und Familie'. Für unsere Fragestellung ist gerade der letzte Typus von erheblicher Bedeutung, so daß bei der Diskussion von Recks Typologie vor allem darauf zu achten ist, inwieweit zwischen den beiden Extremtypen weitere Typen als der 'Arbeiter zwischen Wirtshaus und Familie', der ja eine Sammelkategorie ist, zu entwerfen sind und dieser Typus weiter zu differenzieren ist.

Weiterhin sei gleich vorweg bemerkt, daß es bei den weiteren Überlegungen nicht primär um eine Quantifizierung der unterschiedenen Verhaltenstypen gehen kann. Denn zum einen fehlt hierzu das entsprechende historisch-empirische Material, und zum andern handelt es sich bei der Typologisierung um eine idealtypische Konstruktion, die nicht den Sinn hat, die Häufigkeit des Vorkommens einzelner typisierter Denk- und Verhaltensweisen zu ermitteln, sondern auch ohne genauere Quantifizierung Aussagen über deren politische und gesellschaftliche Bedeutung erlaubt ¹⁾.

Zunächst soll im einzelnen auf den 'Dauergast im Wirtshaus' eingegangen werden ²⁾: Hiermit ist der Verhaltenstypus derjenigen Arbeiter gemeint,

die die Rolle des Familienvaters in jedem realen sozialen Sinn negierten und ihre arbeitsfreie Zeit soweit wie möglich bei Schnaps, Bier oder Wein mit anderen - und das hieß zumeist: im Wirtshaus - zubrachten ³⁾.

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1570:
verheirateten Arbeiter handelt. Über die unverheirateten Arbeiter liegt einfach nicht das historisch-empirische Material vor, das sich zu solchen Verhaltenstypen verdichten ließe.

1) Aus diesen Gründen erstaunt es etwas, daß Reck dann doch zu einer gewissen Quantifizierung kommt, indem er mehr als die Hälfte der verheirateten Arbeiter um die Jahrhundertwende dem Typus der 'Arbeiter zwischen Wirtshaus und Familie' zuordnet (vgl. S.Reck, a.a.O., S.187); einen eindeutigen Beleg hierfür nennt er jedenfalls nicht.

2) Vgl. hierzu ebenda, S. 125-129.

3) Ebenda, S. 125.

Die Begründung einer solchen Verhaltensweise gab ein von Levenstein befragter 35jähriger Weber mit 6 Kindern ¹⁾:

Bei abstumpfender Arbeit in einer elenden Wohnung inmitten einer großen Kinderschar kann von Vergnügen nicht die Rede sein. Der Kapitalismus zerstört jedes Familienleben, und darum gehe ich ins Wirtshaus.

Sowohl bestimmte restriktive Arbeitsbedingungen als auch besonders drückende Lebensbedingungen, insbesondere auch eine schlechte Wohnungssituation, brachten also bestimmte Arbeiter dazu, ihre arbeitsfreie Zeit fast ausschließlich im Wirtshaus zu verbringen, wobei diese Verhaltenstendenz ihre Grenze lediglich in den verfügbaren Geldmitteln fand. Wie Reck betont hat, war bei den Arbeitern dieses Verhaltenstypus' der Alkoholbedarf das vorrangige Lebensbedürfnis ²⁾. Demgegenüber traten Interesse und Verantwortung für die Familie in den Hintergrund. Ebensowenig dürften diese Arbeiter großes Interesse für ihre Bildung entwickelt haben, denn hierzu fehlte es ihnen schon allein an Zeit und Gelegenheit, wenn man einmal davon ausgeht, daß gerade sie das Wirtshaus nicht zu politischen bzw. Weiterbildungsveranstaltungen besuchten, und im übrigen auch an Geld, um sich beispielsweise Bücher zu kaufen, da sie damit primär ihren Alkoholbedarf befriedigten. Der Umstand, daß eine solche Verhaltensweise im allgemeinen gesellschaftlich verurteilt wurde, hat dazu geführt, daß es sowohl über die (rein quantitative) Verbreitung dieses Verhaltenstypus unter den Arbeitern als auch über die konkreten Denk- und Verhaltensweisen der notorischen Wirtshausbesucher relativ wenig verlässliches historisch-empirisches Material gibt. Denn wurde ein Arbeiter hierzu befragt, wie etwa von Levenstein, dann ordnete er sich verständlicherweise kaum diesem Verhaltenstypus zu, und die Arbeiterbiographien beziehen sich in keinem Fall auf diesen Verhaltenstypus.

1) Vgl. A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S.264.

2) Vgl. S. Reck, a.a.O., S.125.

Unter den wenigen Quellen, die sich mit einem solchen 'Dauergast im Wirtshaus' etwas ausführlicher befassen, ist besonders der von S. Ferenczi veröffentlichte 'Lebensbericht eines Proletariermädchens' zu nennen, der unter anderem ein sehr drastisches Bild vom Verhalten des Vaters des Mädchens gibt, der ein notorischer Wirtshausbesucher war ¹⁾:

Da war mein Vater ..., den ich mehr als irgendeinen fürchtete, denn es gab fast keinen Tag, an dem er nüchtern nach Hause kam. Bei solcher Gelegenheit war ich Zeuge der furchtbarsten Auftritte. ... Zuweilen bedrohte er uns mit dem Revolver und unser Leben war niemals in Sicherheit.

Mit dieser Brutalität gegenüber der Familie korrespondieren eine Rücksichtslosigkeit und Gleichgültigkeit gegenüber dem Schicksal von Frau und Kindern. Als die materielle Not der Familie am größten war, verschwand er vorübergehend und überließ es der Ehefrau bzw. Mutter, den Lebensunterhalt der Familie zu sichern ²⁾. Sicherlich handelte es sich bei diesem Arbeiter um eine besonders krasse Ausprägung des 'Dauergastes im Wirtshaus'. Aber das mangelnde Verantwortungsgefühl gegenüber der Familie und der starke Alkoholkonsum, die Unfähigkeit zu sozialem Verhalten und ein allgemeines gesellschaftliches Desinteresse waren in mehr oder minder ausgeprägter Form für alle Arbeiter des Verhaltens-typus 'Dauergast im Wirtshaus' kennzeichnend. Daraus folgt, daß solche Arbeiter im allgemeinen auch kaum politisch interessiert, geschweige denn aktiv waren.

Wenn man nun einmal den auf die arbeitsfreie Zeit bezogenen Verhaltenstypus des wirtshausorientierten Arbeiters in Beziehung zu den weiter oben entwickelten Mustern bzw. Kategorien der subjektiven Bewältigung der Arbeitssituation durch die Arbeiter ³⁾ in Beziehung

1) Vgl. S.Ferenczi: Aus der Kindheit eines Proletariermädchens, in: Zeitschrift für psychoanalytische Pädagogik, III.Jg., H.5/6, 1929, S.150, zitiert nach S.Reck, a.a.O., S.126. Vgl. hierzu weiterhin M.Anderson-Nexö: Die Kindheit. Erinnerungen, Basel 1945.

2) Vgl. ebenda, S.144, zitiert nach S.Reck, a.a.O., S.126.

setzt, so kann davon ausgegangen werden, daß der 'Dauergast im Wirtshaus' sehr häufig zur Kategorie der 'apathischen Arbeiter' gehörte. Letztere neigten zu einer eher passiven Bewältigung ihrer Arbeitssituation, indem sie sich ihr gegenüber indifferent verhielten und zudem allenfalls resignative Zukunftserwartungen bezüglich der Veränderung der Arbeit hegten ¹⁾.

Damit fielen diejenigen Arbeiter, bei denen sich diese arbeitsbezogenen und freizeitbezogenen Verhaltenstypen bzw. Einstellungsmuster überschnitten, als Träger betrieblichen Mitbestimmungsstrebens weitgehend aus. Mangelndes politisches Interesse bzw. auch die fehlenden Möglichkeiten zu dessen Entwicklung und die Indifferenz gegenüber der Arbeitssituation ließen hierfür keinen Raum.

Wie groß nun der Anteil der wirtshausorientierten Arbeiter an der gesamten Arbeiterschaft im betrachteten Zeitraum war, läßt sich kaum sagen. Genaueres empirisches Material hierzu fehlt, und selbst für eine ungefähre Schätzung gibt es keine verlässlichen Maßstäbe. Aus der Gesamtsicht der vorhandenen Quellen heraus vermuten wir allerdings, daß es sich beim 'Dauergast im Wirtshaus' um eine Minderheit der Arbeiter gehandelt hat, deren quantitative Bedeutung von zeitgenössischen Beobachtern wohl vor allem auch deswegen überschätzt wurde, weil ihr Freizeitverhalten öffentlich sichtbar war, im Gegensatz etwa zum familienorientierten Arbeiter, der öffentlich kaum auffiel.

Läßt sich also zur quantitativen Bedeutung des wirtshausorientierten Arbeiters wenig Genaues sagen, so kann man doch über seine Rekrutierung einige Vermutungen anstellen. Nach Reck kamen die notorischen Wirtshausbe-

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1573:

3) Siehe Kapitel 3.1.4.2.3. (Zur subjektiven Einstellung der Arbeiter auf die entwickelte industrielle Lohnarbeit).

1) Das bedeutet nicht, daß alle 'apathischen Arbeiter' wirtshausorientiert waren. Ihre Zahl dürfte deutlich höher als die der 'Dauergäste im Wirtshaus' gewesen sein, da zum Beispiel viele von ihnen vermutlich familienorientiert waren.

sucher zu einem großen Teil (aber keineswegs ausschließlich) von vornherein aus der untersten Schicht der Arbeiterschaft ¹⁾. Ähnlich äußerte sich bereits O. Rühle ²⁾:

Wie schwere, zu schmutzige, zu erniedrigende und widerwillig geleistete Arbeit zum Alkoholgenuß drängt, schafft auch zu schlecht entlohnte Arbeit einen Stimulus, der dem Alkoholgenuß auf halbem Wege entgegenkommt. Es steht fest, daß elend bezahlte Arbeiterschichten dem Saufteufel leichter verfallen als besser entlohnte, daß Arbeiter in gehobener Existenzlage viel weniger innere Nötigung entwickeln, den Jammer ihres trostlosen Lebens in Alkohol zu vergessen oder im Rausch zu kompensieren.

Und an späterer Stelle ³⁾:

Von allen Erwerbskategorien am höchsten mit Alkoholismus belastet sind die Arbeiter im Baugewerbe, die Hilfsarbeiter und Tagelöhner, überhaupt die ungelernten und unständigen Arbeiter.

Es wäre nun allerdings falsch, gering qualifizierte und schlecht entlohnte, also vor allem ungelernte Arbeiter pauschal mit wirtshausorientierten Arbeitern gleichzusetzen ⁴⁾. Dagegen spricht der Umstand, daß notorischer Wirtshausbesuch und Alkoholismus im Einzelfall grundsätzlich biographisch vermittelt waren und nicht unmittelbar aus bestimmten Arbeitsbedingungen und materiellen Lebensverhältnissen hergeleitet werden können. Festhalten läßt sich allerdings, daß die im allgemeinen überdurchschnittlich physisch und psychisch belastende Arbeitssituation und drückenden materiellen Existenzbedingungen ungelernter Arbeiter den Wirtshausbesuch außerordentlich begünstigten, so daß bei diesen der Verhaltenstypus des 'Dauergastes im Wirtshaus' häufiger vorkam als bei qualifizierten Arbeitern.

1) Vgl. S.Reck, a.a.O., S.127. Reck beruft sich dabei auf Beobachtungen von P.Göhre, a.a.O., S.7 u. 200 f. sowie W. Holek, a.a.O., I.Teil S. 102 ff.

2) O. Rühle, a.a.O., Bd. 1, S. 413.

3) Ebenda, S. 428.

4) Darauf weist auch S. Reck, a.a.O., S.128 f., hin.

Aus denselben Gründen waren ungelernte Arbeiter auch häufiger in der Kategorie der 'apathischen Arbeiter' zu finden, wie weiter oben bereits dargelegt. Diese Zusammenhänge liefern damit möglicherweise einen Schlüssel für die Erklärung des Umstandes, daß gering qualifizierte Arbeiter in der Regel an betrieblichen Mitbestimmungsbestrebungen weniger aktiv beteiligt waren als andere. Der Grund hierfür läßt sich also nicht unmittelbar aus dem Qualifikationsniveau und Bildungsstand der Arbeiter ableiten, sondern vielmehr aus den jeweils dominanten Formen der subjektiven Situationsbewältigung und den hierbei zum Tragen kommenden Denk- und Verhaltensweisen.

Wenden wir uns nun dem anderen Extremtyp des Freizeitverhaltens der Arbeiter im hier betrachteten Zeitraum zu, dem 'familienorientierten Arbeiter' ¹⁾:

Hierunter ist ein Verhaltenstypus zu verstehen, dessen primärer Bezugspunkt die Familie des Arbeiters ist, in der und mit der der allergrößte Teil der arbeitsfreien Zeit verbracht würde. Eine für den Typus des 'familienorientierten Arbeiters' charakteristische Antwort gab ein von Levenstein befragter 43jähriger Werkzeugschlosser mit zwei Kindern ²⁾:

Meine Familie ist mir die Oase, auf die ich mich zurückziehe, wenn die Widerwärtigkeiten des Lebens auf mich eindringen. Meine Frau ist mir der beste Kamerad und der verschwiegenste Freund.

Zu den familienorientierten Arbeitern dürfte auch der 29jährige Weber mit einem Kind gehört haben, der Levenstein wie folgt antwortete ³⁾:

Mein Vergnügen finde Ich in der Familie, wen Weib und Kind gesund, die hübsche große Stube aufgeräumt mit reiner Luft versehen, daß Kind Spularbeiten macht, die Frau näht und Ich vorlese.

Der Typus des 'familienorientierten Arbeiters' scheint

1) Vgl. hierzu S. Reck, a.a.O., S.119-125.

2) Vgl. A.Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S.277.

3) Vgl. ebenda, S. 261.

im hier betrachteten Zeitraum quantitativ recht bedeutsam gewesen zu sein. Zwar sind die von Levenstein ermittelten Anteilssätze aus den weiter oben schon dargelegten Gründen sicherlich zu hoch gegriffen. Aber auch noch bei vorsichtiger Interpretation deuten Levensteins Ergebnisse darauf hin, daß der 'familienorientierte Arbeiter' sehr viel häufiger vorgekommen sein dürfte als der 'Dauergast im Wirtshaus'. Das wird im übrigen auch durch die schon erwähnten Studien des Vereins für Socialpolitik bestätigt.

Welches waren nun die Bedingungen für die Familienorientierung dieser Arbeiter? Aus S. Recks Überlegungen hierzu lassen sich zwei Hauptstränge der Familienorientierung ableiten: zum einen sowohl eine im Charakter der betreffenden Arbeiter liegende Genügsamkeit und befriedigende persönliche Bindungen als auch relativ erträgliche äußere Lebensbedingungen in der Familie ¹⁾, zum anderen moralische und politische Beweggründe ²⁾.

Letztere fanden sich insbesondere bei solchen Arbeitern, die über eine relativ große Bildung verfügten, sofern man ihre sprachliche bzw. schriftliche Ausdrucksfähigkeit als einen Maßstab hierfür nehmen kann. Zwei Antworten auf Levensteins Frage nach dem Zentrum des Vergnügens der Arbeiter mögen die Motivation dieser Arbeiter illustrieren. Ein 38jähriger Bergmann mit drei Kindern schrieb ³⁾:

Im Kreise meiner Familie. Ich bin strenger Antialkoholiker und halte den Alkohol nebst Pfaffen und Kapitalisten für den größten Feind der Arbeiterschaft. Ich habe stets wahrgenommen, daß Alkoholiker für Freiheitsideen nicht zugänglich sind.

1) So war in den zitierten Beispielen die Zahl der Kinder gering und - zumindest im Fall des Werkzeugschlossers - das Einkommen relativ hoch. Im übrigen warnt Reck davor, die Bedeutung der äußeren Lebensumstände in diesem Zusammenhang zu hypostasieren (vgl. S.Reck, a.a.O., S. 122). Bessere materielle Existenzbedingungen konnten eine Familienorientierung begünstigen, waren aber nicht unbedingt ihre Voraussetzung.

2) Vgl. S.Reck, a.a.O., S.121 f.

3) Vgl. A.Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S.251.

Und ein 29jähriger Metallformer mit einem Kind antwortete ¹⁾:

Dieser Frage möchte ich eine Gegenfrage entgegenstellen. Kann dem Arbeiter, der aufrichtig nach Freiheit, Wissen und Bildung strebt, ein freiwilliges Verweilen im rauchgeschwängerten Wirtshause bei einer vom Alkohol diktierten Stimmung genehmer sein als die so karg bemessene freie Zeit sich selbst und seiner Familie zu widmen.

Hauptsächlich unter dieser Gruppierung der familienorientierten Arbeiter muß sich auch ein Teil der lese-eifrigen bzw. bildungsbeflissenen Arbeiter befunden haben, die im übrigen dann, wenn sie exzessive Leser waren, nur insofern familienorientiert waren, als sie ihre Freizeit in, aber nicht mit der Familie verbrachten. Die Bedeutung des Verhaltenstypus' des 'familienorientierten Arbeiters' für gewerkschaftliche Aktivität und politisch-relevantes Verhalten ist weniger eindeutig auszumachen, als beim 'Dauergast im Wirtshaus', denn für die ausschließliche Familienorientierung dieser Arbeiter konnte es durchaus unterschiedliche Motive geben, die mit spezifischen Einstellungen und Verhaltensweisen verbunden waren.

So konnte eine Familienorientierung auf ein allgemeines gesellschaftliches und damit auch politisches Desinteresse zurückzuführen sein, dem eine politisch resignative Denk- und Verhaltensweise entsprach. Ein solches Motiv läßt sich etwa aus der oben zitierten Aussage eines Werkzeugschlossers entnehmen, der sich in seiner Familie wie in eine vor den Widerwärtigkeiten des Lebens geschützte Oase zurückzog. Bei diesem Arbeiter klang aber zugleich ein weiteres mögliches Motiv für die Familienorientierung an, nämlich eine, andere Bindungen weitgehend ausschließende, Anhänglichkeit an seine Frau. Ähnliche Beweggründe dürften für den danach zitierten Weber eine Rolle gespielt haben, wobei dessen Anhänglichkeit auch das Kind mit einschloß. Die Aussage des Webers weist zugleich darauf hin, daß auch einfach das Inter-

1) Vgl. A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S. 273.

esse und die Freude an häuslicher Freizeitbeschäftigung ein wesentliches Motiv für eine Familienorientierung sein konnten.

Insgesamt kann festgehalten werden, daß unter denjenigen Arbeitern, die aus den bisher genannten Gründen familienorientiert waren, kaum Ansatzpunkte für die Entwicklung von gewerkschaftlicher Aktivität und politischem Bewußtsein gegeben waren, sei es, weil erst politische Resignation sie in die Familienorientierung gebracht hatte, oder weil die Familienorientierung andere als auf die Familie bezogene Interessen und Bindungen ausschloß.

Etwas anders waren die Verhältnisse bei denjenigen familienorientierten Arbeitern, deren Denk- und Verhaltensweise sich aus moralischen und politischen Beweggründen herleitete. Hier kann nicht angenommen werden, daß sich die Interessen dieser Arbeiter ausschließlich auf die Familie bezogen. So deuten die oben zitierten Aussagen des Bergmanns und des Metallformers beispielsweise auf ein ausgeprägtes, zum Teil von bürgerlich-individualistischen Vorstellungen genährtes Bildungsinteresse hin. Aber dieses, gerade auch die politische Bildung einschließende Interesse wurde insofern kaum oder nur begrenzt politisch wirksam, als es wegen der Familienorientierung der betreffenden Arbeiter stets nur auf sich selbst bezogene individuelle Leistung blieb und nicht in politisches Handeln umgesetzt wurde. Es ist allerdings davon auszugehen, daß die Grenze dieser Untergruppe familienorientierter Arbeiter zum anschließend zu diskutierenden Verhaltenstypus des 'Arbeiters zwischen Wirtshaus und Familie' fließend war.

Bevor auf diesen Typus eingegangen wird, soll noch der Versuch unternommen werden, den 'familienorientierten Arbeiter' zu den weiter oben entwickelten Kategorien der subjektiven Bewältigung der Arbeitssituation ¹⁾ in

1) Siehe hierzu Kapitel 3.1.4.2.3. (Zur subjektiven Einstellung der Arbeiter auf die entwickelte industrielle Lohnarbeit).

Beziehung zu setzen. Auch hier muß die Betrachtung differenzierter sein, als im Fall des 'Dauergastes im Wirtshaus', denn der 'familienorientierte Arbeiter' konnte grundsätzlich über alle der unterschiedenen arbeitsbezogenen Einstellungsmuster verfügen. Allerdings lassen sich hier bestimmte Schwerpunkte setzen.

Zunächst einmal kann davon ausgegangen werden, daß bei einem großen Teil der Arbeiter mit der Familienorientierung eine instrumentelle Einstellung gegenüber ihrer Arbeit korrespondierte, die sie primär als Mittel des Geldverdienens, also als Sicherung des Familieneinkommens, ansahen. Charakteristisch für solche Arbeiter mit familienorientiertem Privatleben und instrumenteller Arbeitseinstellung war die schon oben zitierte Aussage eines von Levenstein befragten 52jährigen Webers ¹⁾:

Mir macht die Arbeit Vergnügen, wenn ich des Sonnabends mit einem vollen Portemonnaie zu meiner Familie heimkehren kann.

In ihrem Zusammenwirken bedeuteten diese Verhaltenstypen bzw. Einstellungsmuster letztlich, daß bei den betreffenden Arbeitern für betriebliches Mitbestimmungstreben in der Regel weder Ansatzpunkte noch Raum waren, denn sie verfügten weder über explizit politische Denk- und Verhaltensweisen noch über bestimmte Perspektiven hinsichtlich der Entwicklung bzw. Veränderung ihrer Arbeit, derem Inhalt gegenüber sie eine mehr oder minder indifferente Haltung einnahmen.

Einen ähnlichen Einfluß auf das betriebliche Mitbestimmungstreben dürfte die Verbindung des aus einem allgemeinen gesellschaftlichen und politischen Desinteresse heraus familienorientierten Verhaltenstypus' mit dem die Arbeitssituation apathisch und resignativ hinnehmenden Einstellungsmuster gehabt haben. Auch bei den hierunter zu subsumierenden Arbeitern waren für gewerkschaftliches und politisches Bewußtsein und Handeln im allgemeinen und für betriebliches Mitbestimmungstreben im besonderen wenig Gelegenheiten und Voraussetzungen.

1) Vgl. A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S. 65.

Anders wiederum verhielt es sich mit den Arbeitern, die aus moralischen und politischen Beweggründen dem familienorientierten Verhaltenstypus zuneigten. Bei ihnen erschien eine Verbindung mit dem arbeitsbezogenen Einstellungsmuster möglich und naheliegend, das eine subjektive Bewältigung der Arbeitssituation durch die Entwicklung von Denk- und zum Teil auch Verhaltensweisen versuchte, die auf eine Veränderung dieser Situation gerichtet waren. Damit war für einen bestimmten Teil der familienorientierten Arbeiter auch die subjektive Möglichkeit zur Entwicklung betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen durchaus gegeben, für einen Teil allerdings, der ohnehin bereits an der Grenze zum 'Arbeiter zwischen Wirtshaus und Familie' stand.

Obwohl weitere Kombinationen der arbeitsbezogenen Einstellungsmuster und freizeitbezogenen Verhaltenstypen denkbar und möglich wären, so etwa auch die Verbindung des mit seiner Arbeit 'zufriedenen Arbeiters' mit dem 'familienorientierten Arbeiter', kann doch bereits aufgrund der oben skizzierten Fälle ein vorläufiges Fazit gezogen werden:

Bei der Mehrheit der 'familienorientierten Arbeiter' waren, wenn auch nicht in der Absolutheit wie beim 'Dauer-gast im Wirtshaus', aufgrund ihrer spezifischen Denk- und Verhaltensweisen die Möglichkeiten und Bedingungen für politisches Handeln wenig entwickelt. Im Zusammenhang mit der für die 'familienorientierten Arbeiter' wahrscheinlichen Arbeitseinstellung führte das dazu, daß diese Arbeiter auch als aktive Träger betrieblichen Mitbestimmungsstrebens in der Regel kaum eine Rolle spielten. Eine gewisse Ausnahme hiervon bildeten lediglich die im Übergangsbereich zum 'Arbeiter zwischen Wirtshaus und Familie' angesiedelten familienorientierten Arbeiter ¹⁾.

1) Diese Untergruppe der 'familienorientierten Arbeiter' sowie die 'Arbeiter zwischen Wirtshaus und Familie' zeigen im übrigen, daß die Annahme, familiäre Verpflichtun-

Auf den Verhaltenstypus des 'Arbeiters zwischen Wirtshaus und Familie' soll im folgenden etwas genauer eingegangen werden ¹⁾:

Mit Reck kann gesagt werden ²⁾, daß die diesem Typus zuzurechnenden Arbeiter grundsätzlich die Ansprüche der Familie an sie akzeptierten. Sie nahmen ihre Rolle und Aufgabe als Familienvater im Gegensatz zum 'Dauergast im Wirtshaus' prinzipiell wahr, insofern sie sich bemühten, den materiellen Unterhalt der Familie zu sichern und sich für ihre Familie verantwortlich fühlten. Im Unterschied zum 'familienorientierten Arbeiter' hatten diese Arbeiter aber noch andere Bindungen und Inter-

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1581:

gen und Probleme minderten die gewerkschaftliche und politische Aktivität der Arbeiter, (so zum Beispiel P.N. Stearns: Arbeiterleben, a.a.O., S.272) in dieser Allgemeinheit nicht zutraf. W.H.Schröder unterstellt offenbar sogar einen gegenteiligen Zusammenhang: "Die eindeutig stärkste Altersgruppe innerhalb der Gewerkschaften umfaßte die 20 - 40jährigen, ..., besonders darunter die 25 - 35jährigen. Nach der abgeleisteten Militärlaufbahn ... wurden schnell die Illusionen von Aufstieg und Unabhängigkeit zerstört. Die Notwendigkeit, für den Lebensunterhalt der eigenen meist früh gegründeten Familie zu sorgen, entzog dem Arbeiter auch die geringe Chance, Ersparnisse für eine spätere Etablierung zurückzulegen. Die Einsicht in die 'Lebenslänglichkeit' des Lohnarbeiterstatus begünstigte das Entstehen von Kollektivbewußtsein und bereitete den Boden für eine gewerkschaftliche Organisierung" (W.H.Schröder, a.a.O., S. 218). Für diese Auffassung spricht auch die Äußerung eines von P.Göhre befragten Arbeiters: "Weißt du, ich lese nie ein sozialdemokratisches Buch und selten eine Zeitung. Früher habe ich mich überhaupt nie mit Politik beschäftigt. Aber seit ich verheiratet bin und fünf tüchtige Fresser im Hause habe, muß ichs thun" (P.Göhre, a.a.O., S.134).

Unsere Überlegungen können keine definitive Klärung der beiden kontroversen Positionen herbeiführen, schon allein deswegen, weil sie nur verheiratete Arbeiter berücksichtigen. Festzustehen scheint aber, wie weiter unten noch zu zeigen sein wird, daß gerade Arbeiter mit einem Verantwortungsbewußtsein für ihre Familie zu gewerkschaftlichem und politischem Engagement neigten.

1) Vgl. hierzu S.Reck, a.a.O., S.130-146.

2) Zur Definition dieses Verhaltenstypus' vgl. S.Reck, a.a.O., S. 130.

essen als die Familie. Das erklärt sich einerseits aus den spezifischen Nöten und Beschränkungen der Arbeiterfamilie, allen voran der Wohnsituation, die verhinderten, daß die Arbeiter erhielten,

was ihnen nach anstrengender, oft monotoner Arbeit in untergeordneter Stellung ein dringendes Bedürfnis ist: nämlich Vergessen, Abwechslung, selbstbestätigende Anerkennung. Andererseits resultiert es aus ihren sozialen, mehr oder weniger politisierten Interessen, deren Verwirklichung die Kommunikation mit anderen Arbeitern verlangt. - All das bietet oder verspricht zumindest das Wirtshaus 1).

Der Verhaltenstypus des 'Arbeiters zwischen Wirtshaus und Familie' umfaßte also das verhältnismäßig breite Spektrum aller derjenigen Arbeiter, die weder einseitig wirtshausorientiert noch einseitig familienorientiert waren. Nach unserer Einschätzung läßt sich unter Beachtung der vorliegenden Quellen annehmen, daß der 'Arbeiter zwischen Wirtshaus und Familie' der verbreitetste der drei unterschiedenen Verhaltenstypen war, wobei, wie schon betont, genauere Quantifizierungen kaum möglich sind ²⁾. In Levensteins Befragung gaben ca. ein Drittel der Arbeiter an, daß sie ihr Vergnügen sowohl in der Familie als auch im Wirtshaus fanden ³⁾. Der Anteil der 'Arbeiter zwischen Wirtshaus und Familie' lag aber sicherlich deutlich höher, weil hier noch ein Teil derjenigen Arbeiter einzubeziehen ist, die angaben, ihr Vergnügen entweder ausschließlich in der Familie oder ausschließlich im Wirtshaus zu finden. Denn beides bedeutete ja keineswegs, daß sie ihre arbeitsfreie Zeit entweder nur hier oder nur dort verbrachten.

Umfaßte der Verhaltenstypus 'Arbeiter zwischen Wirtshaus und Familie' den größeren Teil der Arbeiter, so war er gleichzeitig und damit zusammenhängend auch heterogener als die anderen Typen zusammengesetzt. Be-

1) Vgl. S.Reck, a.a.O., S.130.

2) Daß S.Reck diesem Verhaltenstypus um die Jahrhundertwende rund die Hälfte aller verheirateten Arbeiter zuordnet, ohne hierfür allerdings entsprechende Belege anzuführen, wurde schon erwähnt.

3) Vgl. S.1563 der vorliegenden Untersuchung.

sonders deutlich läßt sich das an den Motiven der betreffenden Arbeiter für den trotz Bindung an und Verantwortungsbeußtsein für die Familie mehr oder minder häufigen Wirtshausbesuch zeigen. Für manchen bedeutete der Wirtshausbesuch eine Flucht vor Not und Belastungen gerade auch in der Familie, die aber in der Regel vorübergehend war und die Bindung an die Familie nicht zerstörte, wie beim 'Dauergast im Wirtshaus'.

Für einen von Levenstein befragten 42jährigen Former mit 6 Kindern und relativ schlechtem Verdienst traf dies jedenfalls zu ¹⁾:

Manchmal treibt mich das Elend und die schlechte Lebensart ins Wirtshaus. Dann vergesse ich solange den Kummer, den ich mir mache, weil meine Familie nicht anständig ernähren kann.

Bei anderen Arbeitern war der Gang ins Wirtshaus durch das Bedürfnis nach Zerstreuung und Abwechslung motiviert, die in der Familie nicht realisiert werden konnten. Für dieser Arbeiter kann stellvertretend die folgende schon weiter oben erwähnte Stellungnahme eines 31jährigen Metallarbeiters mit 2 Kindern stehen ²⁾:

In der Familie fühle ich mich behaglich, im Wirtshaus suche ich Zerstreuung durch Spiel und Trunk, und Gesang. Den Genuß von Alkohol halte ich nicht ganz für entbehrlich, wie bei der Arbeit oder nach der Arbeit.

Natürlich hingen beide bisher genannten primären Motive eng miteinander zusammen und waren im konkreten Einzelfall kaum scharf voneinander zu trennen, war doch die Suche nach Zerstreuung und Abwechslung unter Umständen gleichzeitig eine Flucht aus einer bedrückenden Realität. Mit dem Bedürfnis nach geselliger Unterhaltung im Wirtshaus wiederum hing ein weiterer möglicher Beweggrund des Wirtshausbesuchs eng zusammen, der Wunsch nach Kommunikation besonders auch mit anderen Arbeitern. Zum Teil war die Kommunikation Bestandteil dieser Unterhaltung und Zerstreuung, zum Teil ging sie

1) Vgl. A. Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S. 277.

2) Vgl. ebenda, S. 274.

aber auch darüber hinaus, wie die folgende Aussage eines von Levenstein befragten 51jährigen Metallarbeiters mit drei Kindern deutlich macht ¹⁾:

Ich bin gern zuhause, doch gehe ich auch gern in die Kneipe, weil ich nach Aufklärung verlange und ebenso geben möchte.

Von diesem Arbeiter ist nur noch ein kleiner Schritt zu den Arbeitern, deren Wirtshausbesuch primär politisch motiviert war. So betonte ein 47jähriger Weber mit einem Kind, von Levenstein nach seiner Einstellung zu Wirtshaus und Alkohol befragt ²⁾:

Ich gehe nur dann ins Wirtshaus, wenn ich dort etwas Vernünftiges zu tun habe: Sitzung, Versammlung, Zahlabend, Unterricht nehmen oder erteilen.- Den Alkohol halte ich für entbehrlich; obgleich ich kein Abstinenzler bin, trinke ich oft monatelang keinerlei geistige Getränke. Letztere beeinträchtigen nach meinen Erfahrungen und Beobachtungen die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit, deshalb trinke ich mit meinen Freunden immer nur dann einen "vergnügten Schoppen", wenn alle ernsthaften Arbeiten erledigt sind.

Hiermit ist eine öffentliche und politische Funktion des Wirtshausbesuchs der Arbeiter angesprochen, die aus heutiger Sicht kaum noch nachvollziehbar ist, die aber zeitgenössischen Beobachtern, einschließlich der Führer der Arbeiterbewegung, in ihrer eminenten Bedeutung durchaus gegenwärtig war. So schrieb K.Kautsky 1891 in einem Artikel in der 'Neuen Zeit' ³⁾:

Wie es mit der Vereins- und Versammlungsfreiheit bei uns bestellt ist, brauchen wir unseren Lesern nicht erst auseinanderzusetzen. Jeder weiß auch, wie leicht es ist, auch die dürftigsten Rechte zu konfiszieren. Das einzige Bollwerk der politischen Freiheit des Proletariats, das ihm so leicht nicht konfisziert werden kann, ist das Wirtshaus. ... unter den heutigen Verhältnissen Deutschlands (ist) das Wirtshaus das einzige Lokal .., in dem die niederen Volksklassen zusammenkommen und ihre gemeinsamen Angelegenheiten besprechen können. Ohne Wirtshaus gibt es für den deutschen Proletarier nicht bloß kein geselliges, sondern auch kein politisches Leben.

1) Vgl. A.Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S.279.

2) Vgl. ebenda, S. 266 f.

3) Zitiert nach O.Rühle, a.a.O., Bd. 1, S.434.

Die eminente öffentliche politische und gleichzeitig auch kulturelle Funktion der Wirtshäuser im Leben der Arbeiter und ihre Bedeutung für die Arbeiterbewegung hat sehr anschaulich Johannes Schult in seinen Büchern über die Hamburger Arbeiter beschrieben. In der 'Geschichte der Hamburger Arbeiter 1890 - 1919' heißt es unter anderem ¹⁾:

Die Männer saßen abends meistens in den unzähligen Gastwirtschaften, wo sie sehr viel politisierten. Unter fünf bis zehn Arbeitern fand sich immer einer, der die Diskussion führte. So fanden Abend für Abend in Hunderten von Gaststätten ausführliche politische Debatten statt, eine Art politischer Volkshochschule. Zwar besuchten die Arbeiter nicht jeden Abend ihr Stammlokal, aber doch mindestens einmal in der Woche, gewöhnlich am Sonnabend, dem Lohnzahlungstage. Andere kamen im Laufe der Woche zu Vereinsversammlungen, zum Singen, Skatspielen oder anderen Beschäftigungen, bei denen ebenfalls kräftig politisiert wurde. Im Laufe der Woche beschäftigten sich also Tausende von Arbeitern mit politischen Fragen. Es ist nicht verwunderlich, daß sich die besonders Interessierten dadurch erstaunliche Kenntnisse aneigneten und im Diskutieren sehr gewandt waren. Ihre Hauptlektüre war natürlich die Tageszeitung, das Hamburger Echo, das damals eine größere Auflage hatte als etwa 1960, obgleich inzwischen die Einwohnerzahl der Stadt auf weit mehr als das Dreifache gestiegen ist. Es wurde sehr viel persönliche Propaganda von Mund zu Mund gemacht, und es galt als selbstverständlich, daß man nicht nur Mitglied seiner Gewerkschaft war, sondern auch der Sozialdemokratischen Partei angehörte.

Ähnlich und weitergehend schreibt Schult in seiner Arbeit über die Hamburger Arbeiterbewegung als Kulturfaktor ²⁾:

Eine sehr wichtige Rolle spielten (...) die Gastwirtschaften für die Verbreitung des politischen Wissens und die Schulung des politischen Denkens in den Arbeiterkreisen. Damals war der Besuch von Gastwirtschaften noch ganz allgemein als selbstverständlich verbreitet. Wenigstens einmal in der

1) J.Schult: Geschichte der Hamburger Arbeiter 1890 - 1919, Hannover 1967, S. 151 f.

2) J.Schult: Die Hamburger Arbeiterbewegung als Kulturfaktor, Hamburg 1954, S. 42 f., zitiert nach: S. Reck, a.a.O., S. 138 f.

Woche, gewöhnlich sonnabends, wenn der Lohn ausgezahlt war, suchte der Arbeiter eine Gastwirtschaft auf; sie war seine Erholungsstätte. Die Wohnungen waren ja doch nur klein und ungemütlich. Die Gastwirtschaften waren zugleich die Verkehrslokale der Partei, der Gewerkschaften, der Arbeitersport- und Gesangsvereine, der unzähligen Sparklubs und Geselligkeitsvereine usw. Hier traf man immer Freunde und Genossen und konnte besprechen, was einem am Herzen lag. Hier las man die Zeitung, falls man sich keine hielt, hier sah man auch einmal in eine gegnerische Zeitung hinein. Hier führten die politisch Interessierten eingehende und oftmals heftige Debatten, auch mit politischen Gegnern. Hier wurden oft die Reichstagsreden vorgelesen und besprochen. Diese "Kööminseln", wie sie halb scherzhaft, halb abfällig genannt wurden, waren also eine Art Volkshochschule und trugen zur politischen Erziehung der Arbeiterschaft sehr viel bei, mögen auch die "Gebildeten" mit Verachtung auf sie herabgesehen haben. Sicher sind manche von ihnen üble Stätten der Trunksucht gewesen und haben viel Leid über Familien gebracht. Das gilt aber nur für die Minderheit.

Es hat sich damit gezeigt, daß auch dann, wenn der Wirtshausbesuch eines Arbeiters nicht politisch motiviert war, er doch dadurch häufig politische Implikationen hatte, daß er fast zwangsläufig mit der Arbeiterbewegung und ihren Vorstellungen und Zielsetzungen in Berührung kam.

Sehr eindrucksvoll hat P. Göhre den Prozeß des politischen Lernens im Wirtshaus am Beispiel von Sitzungen eines sozialdemokratischen Wahlvereins in Chemnitz beschrieben, der seine vierzehntägigen Sitzungen in der 'Restauration' einer Chemnitzer Vorstadt abhielt ¹⁾:

Bis gegen zwölf Uhr nachts, von acht Uhr abends, zogen sich meist die Debatten der von des Tages Last und Mühe müden Leute hin. Wer immer etwas auf dem Herzen hatte, redete es herunter, alt und jung, ohne Unterschied. Oft in der holprigsten Form, in Sätzen, von denen kein einziger richtig gebaut war, Gedanken, die ein grauenhaftes Gemisch von Wissen und Unwissenheit, von praktischer Erfahrung und Mangel an Überblick über das große Ganze, und oft eine Verantheit in Ansichten zeigte, über die selbst die klaren, klugen Köpfe unter den Genossen erschraken. Daneben aber zeigte sich unter uns auch eine Zahl so gewandter, so schlagfertiger, so scharf und prak-

1) P. Göhre, a.a.O., S.90 f.

tisch urteilender Redner, daß ich im stillen von Bewunderung und Scham diesen einfachen Webern, Schlossern, Handarbeitern zuhörte, deren Beredsamkeit und Sicherheit im Denken und Auftreten nach meinen Erfahrungen wohl nur eine kleine Zahl unserer Durchschnittsgebildeten gleichkommt. Und alle, die da redeten, auch wenn sie das tollste Zeug vorbrachten, wurden mit Ruhe und Aufmerksamkeit ... angehört und in dem, was sie nun eigentlich sagen wollten ... auch deutlich und klar verstanden. ... In gewissem Sinne die Fortsetzung dieser Debatten bildete die Beantwortung der Fragezettel, die während der Debatte von den Leuten in den Fragekasten geworfen wurden und meist irgend eine Aufklärung über einen in der Debatte berührten Punkt, über ein Fremdwort oder über eine in der Zeitung gefundene und nicht verstandene Notiz heischten.

Unter den 'Arbeitern zwischen Wirtshaus und Familie' dürfte sich auch der größte Teil der bildungsbeflissenen Arbeiter befunden haben, von denen wiederum eine Reihe nicht nur gebildet, sondern auch selbstbewußt genug war, die politische Diskussion voranzutreiben und ganz allgemein in der Arbeiterbewegung den politischen Ton anzugeben. Reck rechnet hierzu viele der Arbeiter, die Biographien schrieben, ebenso diejenigen unter den von Levenstein befragten Arbeitern, die über beträchtliche Fähigkeiten des schriftlichen Ausdrucks und der sachlichen Differenzierung verfügten und schließlich auch diejenigen Arbeiter, die in der und durch die Organisationen der Arbeiterbewegung politisch Karriere machten ¹⁾.

Unter den 'Arbeitern zwischen Wirtshaus und Familie' sind damit diejenigen Arbeiter zu suchen, die als Träger gewerkschaftlicher und politischer Aktivität vor allem in Frage kamen. Bei ihnen waren gelernte Arbeiter, also Handwerker und dann auch industrielle Facharbeiter, überproportional vertreten, jedoch nicht ausschließlich. Zum Beispiel waren zwei der bekanntesten Arbeiterautobiographen, Bromme und Holek, un- bzw. angelernte Arbeiter. Wenn man nun einmal versucht, mögliche typische Zusammenhänge des Verhaltenstypus 'Ar-

1) Vgl. S.Reck, a.a.O., S.142.

beiter zwischen Wirtshaus und Familie' zu bestimmten Mustern der subjektiven Einstellung auf die Arbeitssituation zu finden, so muß davon ausgegangen werden, daß aufgrund der heterogenen Zusammensetzung dieses Typus' jeweils verschiedene Kombinationen denkbar sind. Es lassen sich hierbei allerdings bestimmte Schwerpunkte setzen.

Wir gehen davon aus, daß der 'Arbeiter zwischen Wirtshaus und Familie' verhältnismäßig selten aus der Kategorie der 'zufriedenen Arbeiter' kam und umgekehrt. Denn letzterem fehlte eben wegen seiner Arbeitszufriedenheit ein wesentlicher Grund für den Wirtshausbesuch ¹⁾. Wie oben kurz angedeutet, dürfte er eher zur Familienorientierung und, wenn er darüberhinaus Bindungen hatte, zur Führung eines 'bürgerlichen Vereinslebens' geneigt haben ²⁾, zum Beispiel in Gesang- oder Sportvereinen usw., die nicht der Arbeiterbewegung nahestanden.

Weiterhin ist anzunehmen, daß auch die Verbindung von 'Arbeiter zwischen Wirtshaus und Familie' und 'apathischem Arbeiter' nicht sehr häufig vorgekommen ist. Denn der 'apathische Arbeiter' neigte stärker zum 'Dauergast im Wirtshaus' oder zum 'familienorientierten Arbeiter', weniger dagegen zum 'Arbeiter zwischen Wirtshaus und Familie', weil ihm das für diesen Typus zu unterstellende allgemeine gesellschaftliche und politische Interesse und die geistige und körperliche Regsamkeit und Aktivität fehlten.

1) Was natürlich nicht bedeutet, daß 'zufriedene Arbeiter' überhaupt nicht ins Wirtshaus gingen.

2) S.Reck hat auch einen Verhaltenstypus 'Arbeiter mit unpolitischem und bürgerlichem Vereinsleben' entworfen (vgl. S.Reck, a.a.O., S.161-166), allerdings bezogen auf das Privatleben in der Weimarer Zeit. Zwar gibt es für die Existenz solcher Arbeiter auch schon vor 1914 vereinzelt Hinweise, so vor allem in einigen der Untersuchungen des Vereins für Socialpolitik, die aber die Konstruktion eines entsprechenden eigenständigen Typus' in dieser Zeit noch nicht rechtfertigen.

Gegenüber jenen beiden möglichen Kombinationen erscheint ein Zusammenfallen der Typen 'Arbeiter zwischen Wirtshaus und Familie' und 'Arbeiter mit instrumenteller Arbeitseinstellung' schon wahrscheinlicher, denn zumindest für einen Teil dieser Arbeiter dürfte der Versuch, ihre unbefriedigende Arbeitssituation durch eine Fixierung auf das Arbeitsentgelt zu bewältigen, sich mit der Notwendigkeit des Unterhalts der Familie und dem Bedürfnis nach Geselligkeit, Zerstreuung und auch Vergessen im Wirtshaus getroffen haben. Da im Wirtshaus die Berührung mit der Arbeiterbewegung fast unumgänglich war, und da diese Arbeiter, im Unterschied zu den einseitig entweder wirtshaus- oder familienorientierten, zumindest über allgemeine gesellschaftliche, wenn auch nicht von vornherein unbedingt politische, Interessen verfügten, kann angenommen werden, daß sie durchaus zumindest Ansatzpunkte für eine gewerkschaftliche und politische Mobilisierung boten. Allerdings dürften sich entsprechende Vorstellungen und Aktivitäten solcher Arbeiter wegen der für sie charakteristischen Indifferenz gegenüber ihrer Arbeit weniger auf betriebliche Mitbestimmungsbestrebungen bezogen haben, sondern, neben allgemeinen politischen Anliegen, vor allem auf den ökonomischen Kampf der Gewerkschaften.

Die naheliegendste und für unsere Thematik interessanteste Verbindung von auf die Arbeit und auf das Privatleben bezogenen Einstellungs- bzw. Verhaltensmustern ist die zwischen dem 'Arbeiter zwischen Wirtshaus und Familie' und den Arbeitern, die ihre subjektive Arbeitssituation durch den Versuch zur Veränderung bzw. Überwindung dieser Bedingungen bewältigten. Solche Arbeitertypen waren die 'idealen' Träger betrieblichen Mitbestimmungstrebens wie überhaupt der Arbeiterbewegung insgesamt. Sie verfügten über die für die Herausbildung politischer Denk- und Verhaltensweisen notwendigen Kommunikationsfähigkeiten und -möglichkeiten, die sie zum Teil gerade wegen ihrer politischen Interessen suchten. Ebenso hat-

ten oder erwarben viele von ihnen eine beachtliche Bildung, die die Entwicklung eines gewerkschaftlichen und politischen Engagements begünstigte. Es ist recht wahrscheinlich, daß gerade jene Arbeiter zu einer 'oppositionellen' Bewältigung ihrer Arbeitssituation neigten, insofern sie hierbei nicht einfach bestehende gesellschaftliche Normen übernahmen, sondern im Gegenteil von diesen abwichen bzw. gegen sie opponierten, d.h. konkret auf eine Veränderung und/oder Überwindung ihrer Situation auch am Arbeitsplatz hinzielten.

Dabei wurde die Art der Bewältigung der Arbeitssituation nicht durch den auf das Privatleben bezogenen Verhaltenstypus dominiert und umgekehrt, sondern beide Muster standen in einem wechselseitigen, sich weiterentwickelnden Zusammenhang.

'Arbeiter zwischen Wirtshaus und Familie' mit 'oppositioneller Arbeitseinstellung' waren damit als Träger betrieblichen Mitbestimmungsstrebens besonders prädestiniert. Unter ihnen - aber keinesfalls dominierend - waren qualifizierte Arbeiter stärker vertreten als un- und angelernte, wie bei der Beschreibung des Verhaltenstypus 'Arbeiter zwischen Wirtshaus und Familie' bereits angedeutet ¹⁾.

Ohne nun eine genauere quantitative Bestimmung jener für die Entwicklung und Durchsetzung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens besonders geeignet erscheinenden Gruppe von Arbeitern geben zu können, läßt sich doch folgendes festhalten: Die Unterscheidung der verschiedenen arbeitsbezogenen und auf die arbeitsfreie Zeit bezogenen Verhaltenstypen und Einstellungsmuster und ihrer jeweiligen Verbindungen sowie die Annahmen über ihre wahrscheinlichen schwerpunktmäßigen Verteilungen zeigen, daß betriebliches Mitbestimmungsstreben im hier betrachteten Zeit-

1) Vgl. hierzu auch die Anmerkungen zur Rekrutierung der 'oppositionellen Arbeiter' in Kapitel 3.1.4.2.3. (Zur subjektiven Einstellung der Arbeiter auf die entwickelte industrielle Lohnarbeit).

raum die Sache einer aktiven Minderheit von Arbeitern war und aufgrund der hierfür bei dem größeren Teil der Arbeiter bestehenden Voraussetzungen und Bedingungen sein mußte.

Gegen ein solches vorläufiges Fazit spricht auch kaum, daß die gewählte Typologie des Privatlebens sicherlich nicht alle vor 1914 relevanten Verhaltensformen von Arbeitern umfassen kann. Letzteres schon allein deswegen nicht, weil ja unverheiratete Arbeiter nicht erfaßt wurden, die naturgemäß im Durchschnitt mehr Zeit im Wirtshaus, aber zum Beispiel auch beim Sport verbracht haben dürften, als verheiratete Arbeiter.

Auch bei den verheirateten Arbeitern selbst ließen sich noch andere Verhaltenstypen denken, etwa der von Reck für die Weimarer Zeit konstruierte 'Arbeiter mit politisiertem familialem und außerfamilialem Privatleben' ¹⁾. Allerdings gibt es hierfür in dem verfügbaren empirisch-historischen Material für die Zeit bis 1914 kaum oder zumindest nicht soviel Belege, daß die Bildung eines eigenständigen Typus gerechtfertigt erschiene. Vielmehr ist offenbar bei vielen Arbeitern mit politisiertem außerfamilialen Privatleben das Familienleben insofern ganz unpolitisch gewesen, als die Frauen dem politischen Engagement der Männer äußerst ablehnend gegenüberstanden ²⁾, zum Beispiel bei Bromme

1) Vgl. zu diesem Verhaltenstypus S. Reck, a.a.O., S. 166-185.

2) Wie überhaupt die meisten der beschriebenen Freizeitbeschäftigungen fast ausschließlich auf Männer bezogen waren und für verheiratete Frauen mit Kindern, die auch noch erwerbstätig waren, schon allein aus Zeitgründen nicht in Frage kamen. So antwortete eine Textilarbeiterin M. Bernays auf deren Frage, was sie am liebsten zu ihrer Erholung täte: "Ach du lieber Gott, hinsetzen und ausruhen" (vgl. M. Bernays: Anpassung, a.a.O., S.237). Eine Ausnahme hiervon bildeten die Bergarbeiterfrauen, die aufgrund der spezifischen Arbeits- und Berufssituation ihrer Männer, der hoch verdichteten Bergarbeiterquartiere etc., die Männer in politischen Aktionen noch unterstützten, vgl. dazu Kapitel 2.3.2.2.3. (Die Entwicklung von neuen Kommunikationsstrukturen im Wohn- und Freizeitbereich; und hier insbesondere im Unterkapitel:

oder bei Holek. Diese Arbeiter sind damit unter dem Typus des 'Arbeiters zwischen Wirtshaus und Familie' zu subsumieren.

Wenn aber die modellhafte Korrelation von arbeits- und freizeitbezogenen Verhaltensmustern und Einstellungstypen ergeben hat, daß nur bestimmte Arbeiter(typen) aktive Träger gewerkschaftlichen und politischen Engagements im allgemeinen und betrieblicher Mitbestimmungsbestreben im besonderen gewesen sind, dann ist zu fragen, ob und wie die anderen in die sich organisierende bürgerlich-kapitalistische Gesellschaft integriert waren oder sich ihr angepaßt hatten.

3.1.5.3. Negative Integration oder begrenzte Anpassung der Arbeiter im organisierten Kapitalismus?

Ein wesentlicher Aspekt einer möglichen Integration der Arbeiter wurde weiter oben schon beschrieben, nämlich die ökonomische und zum Teil auch soziale Besserstellung der Arbeiter, die mit Groh als materielle Basis ihrer Integration bezeichnet werden kann ¹⁾. Hierauf soll nicht noch einmal eingegangen werden. Vielmehr wird im folgenden Abschnitt der Versuch unternommen, einige zentrale integrative Elemente der Gesellschaft im hier behandelten Zeitraum darzustellen. Dabei sollen vor allem deren ideologische Voraussetzungen und Folgen und institutionelle Verankerungen und Niederschläge im Hinblick auf ihre Bedeutung für und ihre Wirkung auf die Arbeiter herausgearbeitet werden.

Als solche integrativen Elemente, die mit Wehler auch

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1592:

Die Rolle der Bergarbeiterfamilie im allgemeinen und die der Bergarbeiterfrau im besonderen bei der Entwicklung eines politischen Selbstbewußtseins der Bergarbeiter).

1) Vgl. hierzu Abschnitt 3.1.5.1. (Zur Veränderung der materiellen Lebensbedingungen) der vorliegenden Untersuchung sowie D.Groh, a.a.O., S.37.

als 'Integrationsklammern' bezeichnet werden können ¹⁾, lassen sich zunächst der einseitig auf Preußen bezogene deutsche Nationalismus und der mit ihm wechselseitig eng verknüpfte Militarismus des Wilhelminischen Deutschland nennen.

Nationalismus und Arbeiter:

Wie Wehler betont hat, verlor der deutsche Nationalismus nach 1848 weitgehend die in ihm ohnehin nie sehr ausgeprägten liberalen Elemente, die er "als antiaristokratische, liberale Emanzipationsideologie des aufsteigenden Bürgertums" ²⁾ ursprünglich zumindest begrifflich impliziert hatte, und die auch die Möglichkeit harmonischer internationaler Kooperation systematisch einschloß ³⁾.

Stattdessen speiste sich der so gewandelte Nationalismus auch und vor allem aus bestimmten Abwehrhaltungen und Feindstereotypen und zwar nicht nur gegen 'äußere', sondern auch gegen 'innere Reichsfeinde'.

Es gehörte zur Janusköpfigkeit .. dieses reichsdeutschen Nationalismus, daß er nicht nur gegenüber fremden Nationen militant, sondern stets auch gegen innere Feinde aggressiv wurde bzw. gegen beide mobilisiert werden konnte ⁴⁾.

Bevorzugte Zielscheibe des innenpolitisch gewendeten Nationalismus war, neben den ethnischen, kulturellen und religiösen Minderheiten (und hier insbesondere den Juden und den Polen), vor allem die Sozialdemokratie. Die Stigmatisierung der Sozialdemokraten als 'vater-

1) Vgl. hierzu H.-U.Wehler: Kaiserreich, a.a.O., S. 105-141 u. 158-164.

2) Ebenda, S. 107.

3) Zur Entwicklung des deutschen Nationalismus vgl. auch H.Plessner: Die verspätete Nation, 4.Aufl., Stuttgart 1966. Die Funktion des Nationalismus als Integrationsstrategie hat, allerdings am Beispiel Frankreichs, besonders H.-G.Haupt herausgearbeitet, vgl. H.-G.Haupt: Nationalismus und Demokratie. Zur Geschichte der Bourgeoisie im Frankreich der Restauration, Frankfurt/M 1980.

4) H.-U.Wehler: Kaiserreich, a.a.O., S. 108.

landslose Gesellen', als Feinde einer politischen und gesellschaftlichen Ordnung, die sich auch und vor allem im Nationalstaat ausdrückte, die ihnen unterstellte Destruktion von Familie, Religion und Eigentum dienten zum einen dazu, die aggressive Bekämpfung der Sozialdemokratie auch noch nach der Aufhebung der Sozialistengesetze zu legitimieren. Zum anderen und damit zusammenhängend neigten die durch den sich organisierenden Kapitalismus sozial deklassierten, größtenteils mittelständischen, zum Teil aber auch junkerlichen Schichten dazu, ihre aus Verunsicherung und Existenzangst erwachsenden Aggressionen auf einen konkreten Sündenbock zu richten. Hierzu eignete sich besonders die Sozialdemokratie, die zugleich systembedingter Gegner des aufsteigenden Industriebürgertums war. Entsprechend sammelten sich in dem Block der Agitationsvereine und Interessenverbände gegen die Sozialdemokratie eine Vielzahl von der sozialen Rekrutierung nach zunächst recht divergierenden Gruppierungen wie: Centralverband Deutscher Industrieller, Verein der Steuer- und Wirtschaftsreformer, Kolonialverein, Alldeutscher Verband, Flottenverein, Bund der Landwirte, Deutscher Handlungsgehilfen-Verband, Wehrverein, Kriegervereine, Jungdeutschlandbund, Reichsverband gegen die Sozialdemokratie usw. ¹⁾.

Gleichzeitig waren die Sozialdemokraten auch noch nach der Nichtverlängerung der Sozialistengesetze, obwohl sie nun legal auftreten konnten, massiven staatlichen Repressionen ausgesetzt und von politischer Gleichberechtigung ausgeschlossen.

Das begann mit dem in den meisten Bundesstaaten weiterhin bestehenden Klassen- und Zensuswahlrecht, das die potentiell sozialdemokratische Wählerschaft deutlich benachteiligte. Bei den Reichstagswahlen wiederum wurde durch die besondere Wahlkreiseinteilung der Sozialdemokratie die ihr nach dem Stimmenanteil zustehende Zahl der Mandate verringert.

1) Vgl. D.Groh, a.a.O., S.53.

Die Behinderung von Sozialdemokraten setzte sich fort in ihrem Ausschluß von einer Beschäftigung in staatlichen Betrieben und von jeder Beamtenstellung.

Sie konnten weder .. Beigeordnete oder Bürgermeister, weder Lehrer ... oder sonstige Beamte, noch Berufssoldaten oder Reserveoffizier werden. ... Ein Turnlehrer, ein Medizinalrat, ein staatlicher Angestellter, der im Verdacht stand, der Sozialdemokratie bei den Wahlen seine Stimme gegeben zu haben, und diesen Verdacht nicht einwandfrei widerlegen konnte, verlor seine Stellung 1).

Schließlich fand die staatliche Repression gegen die Sozialdemokratie auch ihren Niederschlag in einer Rechtsprechung, die Wehler, bei allem Respekt etwa vor der Rechtssicherheit deutscher Großstädte im Vergleich mit amerikanischen, oder der strengen Rechtlichkeit zum Beispiel des Preußischen Oberverwaltungsgerichts im Nationalitätenkampf, als Klassenjustiz bezeichnet, insofern zahlreiche Entscheidungen der Gerichte unter Mißachtung formaler Gleichheitsgarantien gefällt wurden 2).

Unter solchen Umständen ist es wenig verwunderlich, daß die Arbeiter, und unter ihnen besonders die sozialdemokratisch orientierten, ihrerseits dem preußisch-deutschen Staat, von dem eine Verwirklichung des Anspruchs der Arbeiter auf Gleichberechtigung kaum zu erwarten war 3), wenig Sympathien entgegenbrachten, vor allem natürlich auch nach der Erfahrung der Sozialistengesetze. Dagegen war die Einstellung zum Vaterland und zur Nation durchaus differenzierter 4).

1) D.Groh, a.a.O., S.37 f.

2) Vgl. H.-U. Wehler: Kaiserreich, a.a.O., S.132. Eine ausführliche und differenzierte Darstellung der Klassenjustiz im hier betrachteten Zeitraum gibt K.Saul: Staat, a.a.O., insbesondere S.188-282. Auch O.Rühle hatte sich bereits mit dieser Problematik auseinandergesetzt, vgl. O.Rühle, a.a.O., 1.Bd., S.556-590 und als einer der ersten einen wesentlichen Grund für das 'Funktionieren' der Klassenjustiz in der sozialen Rekrutierung der Richter und ihrer 'ausbildungsspezifischen Konditionierung durch die Justizbürokratie' (Wehler) systematisch dargestellt, vgl. ebenda, insbesondere S. 557-560.

3) Vgl. D.Groh, a.a.O., S.45 f.

4) Zum Verhältnis Arbeiterbewegung - Nation vgl. neben D.Groh, a.a.O., vor allem S. 49-55. auch W.Conze, D.Groh, a.a.O., sowie H.Mommsen: Arbeiterbewegung und Nationale Frage, Göttingen 1978.

Weiter oben wurde schon darauf hingewiesen, daß die Entstehung der Organisationen der Arbeiterbewegung nach 1860 im Zusammenhang mit einer breiten nationalen Volksbewegung stand, daß sich aber nach der Reichsgründung ein Verhältnis zwischen Arbeiterbewegung und Nation herausbildete, das am treffendsten durch den sozialdemokratischen Anspruch, zwar Reichsfeinde, aber keine Vaterlandsfeinde zu sein, beschrieben werden kann ¹⁾. Der Loyalität der Arbeiterbewegung wie der Arbeiter allgemein gegenüber der Nation, aus der auch die Arbeiterführer nicht nur keinen Hehl machten, sondern die sie immer wieder betonten, stand die internationale Solidarität 'als Klasse', d.h. mit den Arbeitern anderer Nationen, gegenüber. Conze und Groh haben diese scheinbar widersprüchliche Konstellation durch die Entwicklung des für die kontinentaleuropäische Arbeiterbewegung charakteristischen 'Verhaltensmodells der doppelten Loyalität' zu erfassen versucht, das sie so beschreiben ²⁾:

Das Reservoir an Loyalität blieb stets gleich und reagierte auf den Druck der Realität. Fühlten sich die sozialdemokratischen Arbeiter als Klasse angegriffen, so erreichte ihre Klassenloyalität eine solche Stärke, daß die potentielle Loyalität gegenüber der Nation nicht mehr von ihnen wahrgenommen wurde, obwohl sie als Möglichkeit für den Fall, daß ihre Nation die angegriffene war, im kollektiven Unterbewußtsein erhalten blieb.

Unter den Verhältnissen des sich organisierenden Kapitalismus kristallisierte sich ein spezifischer sozialdemokratischer Vaterlandsbegriff heraus, der sich bestimm-

1) Vgl. Abschnitt 2.2.3.2.6. (Die Sozialistengesetze ...) der vorliegenden Untersuchung.

2) Vgl. W.Conze, D.Groh, a.a.O., S.105. Das 'Verhaltensmodell der doppelten Loyalität' ist im übrigen im eben erwähnten Abschnitt 2.2.3.2.6. der vorliegenden Untersuchung bereits kurz skizziert worden. H.Bansinger kritisiert an diesem Begriff, daß er zuviel von der Vorstellung einer leicht herstellbaren Balance enthält und spricht stattdessen von einer 'Zickzack-Loyalität'; vgl. H.Bansinger: Verbürgerlichung - Folgen eines Interpretaments, in: D.Langewiesche, N.Schönhoven (Hrsg.): Arbeiter in Deutschland, Paderborn 1981, S. 98- 117, S. 108.

men läßt

als Ablehnung der bestehenden Institutionen zugunsten eines künftigen, im Sinne sozialer und politischer Gleichberechtigung aller Bürger verfaßten Gemeinwesens, in dem es keine Ausbeutung geben sollte, und als Bestreitung des Anspruchs der Junker und des Bürgertums, sich unter Ausschließung der Sozialdemokraten als alleinige Vertreter des 1871 begründeten Nationalstaats zu begreifen. Die Nation oder das Vaterland, wie die Führer der deutschen Sozialdemokratie sie verstanden und gegen jeden Angriff verteidigen wollten, war die unerläßliche Basis der sozialen Revolution 1).

Enthielt der von der Sozialdemokratie offiziell proklamierte spezifische 'Nationalismus' theoretisch noch kaum Elemente, die ihn zur Integration auch der Arbeiter in die bestehende Gesellschaft geeignet erscheinen ließen, so stellte sich das in seinem praktischen Niederschlag in den Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter schon anders dar, wobei allerdings zu berücksichtigen ist, daß Nationalismus keineswegs ausschließlich durch die Sozialdemokratie an die Arbeiter herangetragen wurde und im übrigen schon allein aus Gründen der Aufweichung der Legitimation der gegen sie gerichteten Repressionen herangetragen werden mußte, sondern auch und vor allem durch ein Netz gesellschaftlicher Vorkehrungen und Einrichtungen wie etwa schulische Sozialisation, soziale Militarisierung ²⁾ usw., auf die im einzelnen noch einzugehen sein wird.

Wie sich ein so beeinflusster Nationalismus bei manchen Arbeitern ausdrücken konnte, ergibt sich u.a. aus verschiedenen Anmerkungen und Aufzeichnungen Paul Göhres. Er stellte fest, daß unter den allermeisten ihm bekannten sozialdemokratischen (!) Arbeitern gegenüber "dem deutschen Vaterlande, dem Kaiser und dem Heere .. eine überraschend freundliche Gesinnung ... lebendig war" ³⁾.

1) D.Groh, a.a.O., S.65.

2) So daß insgesamt eine Beeinflussung der Arbeiter stattfand, die erst die chauvinistische Kriegsbegeisterung vieler, auch sozialdemokratischer, Arbeiter 1914 erklärlich macht.

3) P.Göhre, a.a.O., S.117. Göhre fand diese Gesinnung vor allem deswegen überraschend, weil er die nach sei-

Das ging sogar so weit, daß an den Arbeitsplätzen einzelner Leute Bilder vom Kaiser angeklebt waren ¹⁾.

Ohne nun umstandslos einen allen Klassen und sozialen Schichten gemeinsamen reizbaren und aggressiven Nationalismus unterstellen zu wollen ²⁾, ist doch festzuhalten, daß eine Reihe von Arbeitern, auch sozialdemokratisch orientierte, 'nationale' Vorstellungen und Verhaltensweisen an den Tag legte, die sich von denen anderer wenig unterschieden. Das läßt sich etwa an ihrem Verhältnis zu ethnischen, kulturellen und religiösen Minderheiten zeigen.

So weist O.Rühle darauf hin, daß der Antisemitismus auch Kreise der Arbeiter erfaßte ³⁾, wobei allerdings gleich hinzugefügt werden muß, daß der eigentliche Kern des Antisemitismus nicht bei den Arbeitern lag. Bebel hatte bereits 1883 auf dem Parteitag der Sozialdemokratie in Kopenhagen ausgeführt ⁴⁾:

Der Antisemitismus entspricht der Mißstimmung gewisser bürgerlicher Schichten, die sich durch die kapitalistische Entwicklung bedrückt finden und zum Teil durch diese Entwicklung dem wirtschaftlichen Untergang geweiht sind, aber in Verkennung der eigentlichen Ursache ihrer Lage den Kampf nicht gegen das kapitalistische Wirtschaftssystem, sondern gegen eine in demselben hervortretende Erscheinung richten, die ihm im Konkurrenzkampfe unbequem wird: gegen das jüdische Ausbeutertum.

Wie Wehler beschrieben hat, war die soziale Basis des seit den 1870er Jahren - im Unterschied zum traditionellen kulturellen, religiösen und ökonomischen - orga-

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1598:

ner Auffassung "erbärmliche, vaterlandslose, politische Gesinnung der Führer und Elitesozialdemokraten" (ebenda) wohl zunächst bei allen sozialdemokratischen Arbeitern unterstellt hatte. Dabei war aber schon seine Einschätzung der 'Führer und Elitesozialdemokraten' falsch.

1) Vgl. P.Göhre, a.a.O., S. 125.

2) Vgl. hierzu H.-U.Weher: Kaiserreich, a.a.O., S.140.

3) Vgl. O.Rühle, a.a.O., Bd.2, S. 195 f.

4) Zitiert nach ebenda.

nisierten politischen Antisemitismus vornehmlich der Mittelstand ¹⁾, kräftig und in zunehmendem Maße unterstützt durch Konservative, wie etwa dem Bund deutscher Landwirte ²⁾.

Dennoch dürfte es eine ganze Reihe von Arbeitern gegeben haben, die, auch unter dem massiven propagandistischen Einfluß der antisemitischen Bewegung, die Juden nach dem Sündenbockstereotyp verantwortlich für alle negativen Erscheinungen der Zeit machten, unter denen sie, die Arbeiter, ja faktisch nach wie vor am meisten zu leiden hatten. Eine solche Denk- und Verhaltensweise fand sich zum Teil sogar bei sozialdemokratischen Arbeitern, wenn auch sicher bei weitem nicht in dem Maße, wie bei nicht an Partei oder Gewerkschaft gebundene.

Ähnliche Einstellungen lassen sich gegenüber nationalen Minderheiten im Kaiserreich, vor allem den Polen, aufzeigen. Auf die verschiedenen Versuche und Maßnahmen zur Durchsetzung des 'Ideals der nationalkulturellen Homogenität' des preußisch-deutschen Staates soll hier nicht eingegangen werden ³⁾. Vielmehr kommt es in unserem Zusammenhang auf die Denk- und Verhaltensweisen der deutschen Arbeiter gegenüber den polnischen an, und die waren recht häufig von einer 'internationalen Klassensolidarität' weit entfernt. Allerdings hatten diese Denk- und Verhaltensweisen nicht lediglich in einem bloß ideologisch den Arbeitern aufgepfropften Nationalismus ihre Ursache, sondern auch einen durchaus realen Hin-

1) Vgl. H.-U.Weher: Kaiserreich, a.a.O., S.110 f. Weher gibt eine Übersicht über die Entwicklung des Antisemitismus im hier betrachteten Zeitraum auf S. 110-124.

2) Diese Verbindung war insbesondere durch Bismarck vorbereitet worden, der sich in den 1880er Jahren die antisemitische Bewegung für seine wahltaktischen Zwecke zunutze machte; zu Bismarcks Rolle bei der Organisation des Antisemitismus siehe H.-U.Weher: Kaiserreich, a.a.O., S.112 f.

3) Vgl. zur Nationalitätenpolitik des Kaiserreichs H.-U. Weher: Kaiserreich, a.a.O., S. 114-118.

tergrund ¹⁾. Denn es waren die bereits an Industriearbeit gewöhnten deutschen Arbeiter, denen die polnischen Immigranten als Konkurrenten gegenübertraten, die einerseits aufgrund ihrer Unerfahrenheit und Unterwürfigkeit als Lohndrücker benutzt werden konnten, und die andererseits versuchten, ihre Probleme im sozialen Anpassungsprozeß durch einen erhöhten Leistungswillen und eine schnelle Anpassung an den Produktionsprozeß zu kompensieren.

Dieser erhöhte Leistungswille brachte die einheimischen Bergleute in eine Konkurrenzsituation, in der sie sich ebenfalls zu größerer Leistung herausgefordert fühlten. Die Gegensätze innerhalb der Belegschaft, die sich schon aus dem verschiedenartigen zivilisatorischen Niveau ergaben, wurden auf diese Weise weiter verstärkt ²⁾.

Aber nicht nur in der Arbeitswelt taten sich Gegensätze zwischen deutschen und polnischen Arbeitern auf. E.Lucas berichtet zum Beispiel über die Schulwirklichkeit Hamborns, daß in den (ohnehin überfüllten) Klassen 60 %, 65 %, ja bis zu 80 % polnische Kinder saßen, unter denen eine Reihe so gut wie gar kein Deutsch sprachen ³⁾. Daß diese Schüler in der Klasse kaum etwas aufnehmen konnten, ist fast selbstverständlich angesichts des Umstandes, daß der Unterricht ausschließlich in deutscher Sprache erteilt wurde. Gleichzeitig macht eine solche Struktur der Schulklassen aber auch wahrscheinlich, daß auch für die deutschsprachigen Schüler der Unterricht nicht besonders ergiebig war, zumal, wie E.Lucas betont, "die Lehrer in ihrer Ausbildung in keiner Weise auf die Lebenswelt des proletarischen Kindes vorbereitet wurden" ⁴⁾.

1) Siehe dazu auch die Diskussionen über die Konkurrenzsituation zwischen deutschen und ins Ruhrgebiet aus dem Osten zugewanderten Bergarbeitern vor 1890 in Kapitel 2.3.2.2.2. (Die sozialen Beziehungsgeflechte innerhalb der Betriebsbelegschaft).

2) C.Kleßmann, a.a.O., S. 51.

3) Vgl. E.Lucas: Radikalismus, a.a.O., S.80.

4) Ebenda, S. 81. Zur Bedeutung und Funktion der Schule für die Arbeiterkinder siehe die Ausführungen über die preußische Volksschule in Kapitel 2.2.2.5.2. (Die Sozialisation der Kinder) der vorliegenden Untersuchung.

Auch im schulischen Bereich zeigte sich also, daß es gerade wiederum die Arbeiter bzw. deren Kinder waren, die bestimmte Folgen der auf Expansion gerichteten Politik der Unternehmer (durch Anwerbung polnischsprachiger Arbeiter) zu tragen hatten. Denn die Berufs- und Lebenschancen der Arbeiterkinder konnten hierdurch unter Umständen durchaus beeinträchtigt werden.

Damit sind nur einige Beispiele unterschiedlicher oder gar gegensätzlicher Interessen deutscher und polnischer Arbeiter genannt, die dazu beitrugen, daß die Propagierung eines gegenüber anderen Nationalitäten aggressiven Nationalismus auch bei manchen Arbeitern auf fruchtbaren Boden fiel, zum Teil auch bei sozialdemokratischen Arbeitern und ihren Organisationen, wie folgender vom Bochumer SPD-Blatt in Übereinstimmung mit dem Alten Verband (also der sozialdemokratischen Bergarbeitergewerkschaft) anlässlich des 'Polenstreiks' in Herne im Jahre 1899 erlassene Aufruf zur Wiederaufnahme der Arbeit verdeutlicht ¹⁾:

Unorganisierte, unserer Sprache nur in geringem Maße kundige, polnische Bergleute, die das Unternehmertum durch seine Agenten zu Tausenden herbeigeholt, hat ihre Lage zum Streik gedrängt ... Die organisierte Arbeiterschaft hat diesen Streik nicht veranlaßt. Ohne sich mit der Leitung der Organisierten in Verbindung zu setzen oder sonstige Fühlung mit den organisierten Arbeitern zu nehmen, sind die Streikenden in ihre Bewegung eingetreten. Sie gehören zu jenem Teile der Arbeiterschaft, der für unsere Organisation nicht zu haben ist, uns teilnahmslos fernsteht und direkt und indirekt die Macht des Zentrums stärkt ... Die Sozialdemokratie hat kein Interesse an dem unüberlegten Vorgehen dieser Unorganisierten.

Und weiter hieß es:

Wohl wissen wir, daß wir sowohl als auch die Verbandsleitung der Bergarbeiter im Herner Gebiet fast ohne Einfluß sind. Das ist ein 'schwarzer Winkel', in welchem die Arbeiter unseren Organisationsversuchen wie auch unserer Presse gleichgültig oder feindselig gegenüberstehen. Desto mehr mögen die Arbeiter der übrigen Bezirke unsere Stimme hören.

1) Zitiert nach E.Lucas: Radikalismus, a.a.O., S.265 f.

Aus diesen Zeilen spricht, zumindest unterschwellig, eine deutliche Abneigung gegen die ausländischen Arbeiter, die der deutschen Sprache kaum mächtig und vor allem für die Sozialdemokratie nicht organisierbar waren, damit aber ihr schadeten.

Wiederum entsprang diese Denk- und Verhaltensweise auch sozialdemokratischer Arbeiter und ihrer Führer und Funktionäre nicht bloß und noch nicht einmal in erster Linie einer aus einem abstrakt ideologischen Nationalismus herrührenden Überheblichkeit und Aversion gegenüber Ausländern, sondern sie hatte auch einen ganz realen Hintergrund. Denn die Polen waren in der Tat für die Sozialdemokratie nicht organisierbar. Sie schlossen sich vielmehr in eigenen Organisationen zusammen, etwa in einer eigenen Gewerkschaft, zum Beispiel in der vor 1914 neben den freien und christlichen Gewerkschaften zur dritten anerkannten gewerkschaftlichen Kraft im Ruhrgebiet werdenden, 1902 gegründeten ZZP (Polnische Berufsvereinigung), oder stellten eigene Kandidaten für die Reichstags- oder Landtagswahlen, von der Fülle polnischer Vereine gar nicht zu reden ¹⁾. Ohne jetzt auf die Gründe für die Abkapselung der Polen durch Bildung eigenständiger polnischer Organisationen und ihre Folgen im einzelnen eingehen zu können ²⁾, sei doch darauf hingewiesen, daß gerade das weitverzweigte Netz der verschiedenen polnischen Vereine allmählich über seine ursprüngliche Auffang- und Integrationsfunktion hinauswuchs und darüberhinaus auch einen zunehmend an Bedeutung gewinnenden Faktor der nationalen Identität bildete ³⁾, bzw. das Entstehen eines spezifischen polnischen Nationalismus der in Deutschland lebenden Polen begünstigte.

1) Allein in Hamborn gab es zum Beispiel 1909 44 von Polen gebildete Vereine, vgl. E.Lucas: Radikalismus, a.a.O., S.95.

2) Vgl. hierzu C.Kleßmann, a.a.O., sowie H.-U.Weher: Polen, a.a.O., S.437-455.

3) Vgl. C.Kleßmann, a.a.O., S. 94 f.

Es gibt andererseits auch Beispiele für eine Kooperation, zum Teil sogar Solidarität, deutscher und polnischer Arbeiter und ihrer Organisationen. So arbeiteten etwa polnische und deutsche Bergleute zum Teil unter Tage im Gedinge zusammen (wenn es auch recht häufig rein deutsche oder rein polnische Gedinge gab). So stellte zum Beispiel die ZZP zwei der Vertreter der gewerkschaftlichen Siebener-Kommission, die im Zuge des großen Bergarbeiterstreiks von 1905 als Vertreter der Streikenden mit dem Bergbaulichen Verein verhandelte ¹⁾. Und so unterstützten bei verschiedenen Reichstagswahlen nach der Jahrhundertwende polnische Wähler in den Stichwahlen sozialdemokratische Kandidaten ²⁾.

Insgesamt belegen jedoch die Beispiele für die Loyalität einer Reihe von Arbeitern für Vaterland, Kaiser und König, für bestimmte Formen des Antisemitismus auch bei Arbeitern und für ihre Aversion auch und gerade gegenüber Arbeitern anderer Nationalität, daß der für das Wilhelminische Deutschland kennzeichnende Nationalismus auch die Arbeiter ergriffen hatte, wenn auch betont werden muß, daß die Arbeiter nicht den entscheidenden Kern dieses preußisch-deutschen Nationalismus bildeten oder gar seine glühendsten Vorreiter waren ³⁾. Die Empfänglichkeit der Arbeiter für nationalistische Parolen wurde zweifellos gestärkt durch den Umstand, daß die Sozialdemokratie das Vaterland und die Nation auch und gerade für die Arbeiter reklamierte, allerdings vermittelt durch den spezifischen sozialdemokratischen Vaterlandsbegriff, der ja die Errichtung eines zukünftigen, vor allem demokratischen, Gemeinwesens mit einschloß. Der sozialdemokratische Vaterlandsbegriff implizierte aber auch, daß als Ausgangspunkt oder Basis dieses Gemeinwesens auch die bestehende Nation gegen mögliche Angriffe zu verteidigen war. Mit diesem konservativen Element

1) Vgl. H.-U. Wehler: Polen, a.a.O., S. 448.

2) Vgl. C. Kleßmann, a.a.O., S. 285.

3) Vgl. hierzu auch die exemplarisch auf Bayern bezogenen Überlegungen von W.K. Blessing: Der monarchische Kult, politische Loyalität und die Arbeiterbewegung im deutschen Kaiserreich, in: Arbeiterkultur, hrsg. v. G.A. Ritter, Königstein/Ts. 1979, S. 185 - 208

des sozialdemokratischen Vaterlandbegriffs konnte sich die nationalistische Propaganda der Agitationsvereine und Interessenverbände verbinden, so daß sich bei einer Reihe von Arbeitern 'nationale' Denk- und Verhaltensweisen herausbildeten, die integrierend durch die gemeinsame Abwehrstellung gegen 'äußere' und zum Teil auch 'innere Feinde' und damit systemstabilisierend wirkten.

Ähnliches läßt sich über den, besonders mit dem spezifischen preußisch-deutschen Nationalismus untrennbar verknüpften Militarismus der Gesellschaft sagen.

Sozialer Militarismus und Arbeiter:

In einer zeitgenössischen Darstellung und Beurteilung (der Sozialdemokratie) dieses Phänomens hieß es u.a.¹⁾:

Die Bezeichnung 'Militarismus' ist kein bloßes Schlagwort, wie es bei oberflächlicher Betrachtung scheinen könnte. Es ist unter dieser Bezeichnung nicht nur das bestehende Militärsystem verstanden, wie es sich in Deutschland allmählich entwickelt hat, sondern auch der Geist, die Sitten und Gewohnheiten, die der Einfluß des bestehenden Militärsystems auf das gesamte öffentliche und soziale Leben hervorgerufen hat und sich in unheilvoller Weise immer mehr Geltung verschafft.

Es ist der Geist der Ueberhebung, der Ausschließlichkeit und einer gewissen Feindseligkeit gegen das Volk, der geflissentlich genährt wird. Es ist die Sitte, daß der Soldat überall dem Bürger voransteht, daß nicht Wissen und Bildung, sondern der militärische Rang, die Uniform, im gesellschaftlichen Leben herrscht und in weiterer Folge der pensionierte Offizier oder Unteroffizier sofort Ansprüche auf Stellungen macht, die für den Bürgerlichen erst nach langer fachmännischer Ausbildung erreichbar sind. Es giebt in der ganzen Welt keinen Staat, in dem der Gegensatz zwischen militärischem Wesen und Volkswesen so schroff ist als in Deutschland, obgleich die deutsche Armee nach ihrer Zusammensetzung als eine Repräsentation aller Volksschichten angesehen werden muß. Und dieser einseitig militärische Geist und dieses einseitige militärische Wesen durchdringt immer weitere Schichten und wird stetig gefördert und genährt durch Einrichtungen und Zustände,

1) Handbuch für sozialdemokratische Wähler. Der Reichs-

die mit dem Armeesystem zusammenhängen.

So kann man z.B. mit Fug und Recht von einem Reserveoffiziersgeist sprechen, der sich in gewissen militärischen Sitten und Gewohnheiten äußert, die ins bürgerliche Leben übertragen werden und ihren extremsten Ausdruck darin finden, daß auf den Visitenkarten und in gewissen öffentlichen Anzeigen der Reserveoffiziersrang dem bürgerlichen Beruf oder selbst der amtlichen Stellung vorausgeschickt wird - eine Erscheinung, die noch vor wenigen Jahrzehnten eine Unmöglichkeit gewesen wäre. Gefördert wird ferner dieser eigenthümliche militärische Geist mit seinen Begleiterscheinungen durch die massenhaft vorhandenen pensionirten Offiziere, die überall in amtlichen und bürgerlichen Stellungen Unterkunft suchen müssen und mit Vorliebe finden, weil die Pensionen nicht ausreichen, ihnen eine "standesgemäße" Lebensweise zu ermöglichen und in vielen Fällen genügendes Vermögen nicht vorhanden ist. Die gewaltige Verstärkung der Armee in den letzten Jahrzehnten und die damit in Verbindung stehenden massenhaften Entlassungen und Pensionirungen von Militärs vom Feldwebel und Wachtmeister abwärts, hat weiter dem System der Versorgung der Militär-anwärter in den unteren Stellen des Staats- und Kommunaldienstes eine Ausdehnung gegeben, die man ebenfalls früher nicht entfernt kannte. Und durch Reichs- und Staatsgesetze sind die Gemeindeverwaltungen verpflichtet, diese Militär-anwärter bei Besetzung von Stellen in hohem Grade zu berücksichtigen.

Dieses und vieles Andere hat dazu beigetragen, einen Zustand zu schaffen, der als Wesen und Ausfluß des Militarismus bezeichnet werden muß.

Das entscheidende Merkmal des Militarismus der preußisch-deutschen Gesellschaft lag also nicht ausschließlich und noch nicht einmal in erster Linie in der forcierten Ausrüstung des Reiches, auch nicht in einem Primat der militärischen gegenüber der politischen Führung, sondern

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1605:
tag 1893-98, hrsg.v. Sozialdemokratischen Parteivorstand, Berlin 1898, S. 195 f. Daß die Sozialdemokratie sich nicht umstandslos dem herrschenden Patriotismus anschloß, zeigte sich übrigens auch an der Tatsache, daß in den mehr oder minder offiziellen sozialdemokratischen Parteiliederbüchern patriotische Texte fast vollständig ausgeschlossen blieben. Vgl. hierzu V.Lidtke: Lieder der deutschen Arbeiterbewegung, 1864-1914, in: Geschichte und Gesellschaft, 5.Jg. 1979, Heft 1, S. 54-82, S.59.

darin, daß

das Militär nicht nur an die Spitze der Prestigeskala rückte, sondern mit seinen Wert- und Ehrenvorstellungen, seinen Denk- und Verhaltensweisen die ganze Gesellschaft durchdrang 1).

Hierfür hat die Charakterisierung des Militarismus durch die Sozialdemokratie eine Reihe von Beispielen gegeben, so zum 'Reserveoffiziersgeist', zur Beschäftigung von ehemaligen Militärs in der Staatsbürokratie usw. 2).

In der Folge soll vor allem auf die Bedeutung des sozialen Militarismus für die Arbeiter und ihre Organisationen etwas genauer eingegangen werden.

1) H.-U.Wehler: Kaiserreich, a.a.O., S.158.

2) Vgl. hierzu etwa die Ausführungen von M.Messerschmidt über die zivilversorgungsberechtigten Militäranwärter, die sogenannten 'Zwölfender', deren Zahl allein bei der Postverwaltung zwischen 1900 und 1914 von 8.175 auf 19.324 stieg. Sie waren organisatorisch weitgehend im 'Bund deutscher Militäranwärter' zusammengefaßt, der 1905 bereits 35.000 Mitglieder zählte, und gehörten "zu den Außenposten der Armee in der Gesellschaft" (M. Messerschmidt: Preußens Militär in seinem gesellschaftlichen Umfeld, in: Preußen im Rückblick, hrsg. v. H.J.Puhle u.H.-U.Wehler, Göttingen 1980, S. 43-88, S. 72). Vgl. hierzu auch den Auszug zur 'militärischen Note im preußischen Staatsbeamtentum', in: Deutsche Sozialgeschichte, Bd. II, a.a.O., S.301 f. Zum Reserveoffizierswesen vgl. u.a. die 'Verhaltensregeln für den Reserveoffizier', ebenfalls auszugsweise abgedruckt in: Deutsche Sozialgeschichte, Bd. II, S. 234 f., die u.a. als selbstverständlich hervorhoben, "daß der Reserve-Offizier zu den staatserhaltenden, königstreuen Parteien gehört". Auch H.-U.Wehler: Kaiserreich, a.a.O., S. 158 f. nennt einige zunächst rein äußerlich erscheinende Beispiele für die gesellschaftliche Durchsetzung militärischer Denk- und Verhaltensweisen, die letztlich aber eine höchst erwünschte und beabsichtigte Disziplinierungsfunktion hatten. Das begann etwa damit, daß der Reichskanzler v. Bethmann Hollweg als Major an der königlichen Tafel unterhalb der Obersten und Generäle Platz zu nehmen hatte, setzte sich fort im Ausweichen vor Offizieren auf dem Bürgersteig, schlug sich schließlich nieder im Turndrill der Gymnasien usw. Die wohl bekannteste zeitgenössische Kritik am Militarismus jener Zeit verfaßte L.Quidde: Caligula, Schriften über Militarismus und Pazifismus, Nachdruck, Frankfurt/M 1977.

Zunächst einige Angaben über die Entwicklung der Etatstärke des Heeres ¹⁾:

Jahr	Gesamtstärke	Offiziere	Mannschaften	davon Unteroffiziere	Gesamtstärke in % d. Bevölkerung
1891	511.657	20.400	486.983	58.448	1,028
1894	584.548	22.534	557.112	77.883	1,138
1900	600.516	23.850	571.692	80.556	1,065
1905	609.758	24.522	580.158	82.582	1,006
1910	622.483	25.718	589.672	85.226	0,959
1914	800.646	30.739	761.438	105.856	1,181

Die Übersicht zeigt einen erheblichen absoluten Zuwachs der Gesamtstärke des Heeres, die sich allerdings in Relation zur Bevölkerung nur wenig veränderte, ja 1910 sogar prozentual geringer war als 1891, 1914 dann allerdings mit 1.181 % der Gesamtbevölkerung einen auch relativen Höchststand erreichte.

Obwohl also im großen und ganzen die Stärke des Heeres und die Bevölkerung sich parallel entwickelten, gab es mit dem wachsenden Personalbedarf für das Militär bestimmte Probleme bei der Rekrutierung der Mannschaften und zum Teil sogar der Unteroffiziere ²⁾.

1) Nach G.Hohorst, J.Kocka, G.A.Ritter, a.a.O., S.171. Gegenüber dem Heer kann die Marine hier vernachlässigt werden, da ihre Personalstärke vergleichsweise gering war. Sie betrug 1891 17.083, 1910 57.374 Mann (vgl. ebenda); es fällt allerdings auf, daß die Zuwachsrate hier um ein Mehrfaches größer war als beim Heer.

2) Solche Probleme gab es im übrigen auch bei den Offizieren. 1870 hatte der General v.Schweinitz gesagt, daß "unsere Macht .. dort ihre Begrenzung (findet), wo unser Junkermaterial zur Besetzung der Offiziersstellen aufhört" (zitiert nach H.-U.Weher: Kaiserreich, a.a.O., S. 160), und noch 1903 bestätigte der Kriegsminister v. Einem dieses soziale Exklusivitätsprinzip, indem er feststellte, daß "dem Mangel" an Offizieren nur durch "geringere Ansprüche an die Herkunft" abzuhelpen sei, wozu aber nicht geraten werden könne, "weil wir es dann nicht verhindern können, in vermehrtem Umfange demokratische und sonstige Elemente aufzunehmen, die nicht für den Stand passen" (zitiert nach ebenda, S. 161). Dennoch war es bei dem stark ansteigenden Bedarf an Offizieren unvermeidlich, daß sich der Anteil Adeli-

Die militärische Führung und das Offizierskorps waren zutiefst beunruhigt über eine mögliche ideologische Unterwanderung und Zersetzung der Armee durch die Sozialdemokratie ¹⁾, denn das starke Anwachsen der organisierten Arbeiterbewegung besonders nach 1890 und die gleichzeitige Zunahme der Mannschaftsstärke der Armee machten es fast unvermeidlich, daß auch Sozialdemokraten Soldat, zum Teil sogar Unteroffizier wurden ²⁾. Um einer 'Sozialdemokratisierung' der Armee vorzubeugen, griff letztere zu Repressionen, Schwarzen Listen, Versetzungen, Maßnahmen zur Unterbrechung der Kontakte sozialdemokratischer Soldaten zu den Parteistellen der Garnisonsorte und zur Vermeidung des Zusammentreffens zahlreicher Sozialdemokraten in einzelnen Truppenteilen usw. ³⁾. Gleichzeitig wurde eine 'politische' Rekrutierungspolitik durch selektive Anwendung der allgemeinen Wehrpflicht betrieben: 1911 stammten 64,1 % aller Rekruten aus ländlichen Bezirken, 22,3 % aus Kleinstädten mit überwiegend ländlichem Charakter, obwohl insgesamt nur 42 % der deutschen Bevölkerung auf dem Lande lebten. Dagegen kamen nur 6 % der Rekruten aus Großstädten und 7 % aus mittelgroßen Städten ⁴⁾.

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1608:
ger im Offizierskorps verringerte. So waren 1865 65 % aller preußischen Offiziere adelig, 1913 dagegen 30 %. Allerdings besetzte der Adel fast alle höheren Offiziersränge und konzentrierte sich darüberhinaus vor allem auf die Kavallerie, zum Teil auch die Infanterie, während bürgerliche Offiziere vorwiegend bei der Artillerie und vor allem bei den Pionieren vertreten waren (vgl. Deutsche Sozialgeschichte, Bd. II, a.a.O., S.367 f.). Insgesamt hatte der Adel damit zwar nach wie vor die entscheidenden Positionen im Heer besetzt, aber sein Anteil sank doch mit wachsender Stärke des Heeres klar.

1) Vgl. M.Messerschmidt, a.a.O., S.68 f. Eine ähnlich gerichtete Befürchtung hatte schon in den 1850er Jahren der ehemalige preußische Kriegsminister von Roon anlässlich der Diskussion um die Landwehr geäußert; vgl. S. 314 der vorliegenden Untersuchung.

2) Während ihnen Offiziersränge selbstverständlich verschlossen blieben.

3) Vgl. M.Messerschmidt, a.a.O., S.69. Ein besonderes Kapitel der Repression bildeten die Rekrutenmißhand-

Die Absicht einer solchen Rekrutierungspolitik war klar: Der seit je an Fügsamkeit gegenüber einer Herrenschaft gewöhnte preußische Landbewohner schien als Rekrut und Soldat ungleich geeigneter als der potentiell 'rote' Städter, auf den die "traditionellen Methoden der Soldatenschinderei nur auf die Gefahr hin angewandt werden (konnten), daß ein sozialdemokratischer Abgeordneter sie der Öffentlichkeit bekanntmachte" ¹⁾.

Trotz dieser Zusammenhänge läßt sich annehmen, daß ein beträchtlicher Anteil der Industriearbeiter 'gedient' hatte. Genauere globale Zahlen hierüber liegen allerdings nicht vor, sondern lediglich verschiedene Befunde bezüglich einzelner Belegschaften, etwa aus den Studien des Vereins für Socialpolitik zur 'Auslese und Anpassung der Arbeiterschaft'. M.Bernays hat zum Beispiel für die Gladbacher Spinnerei und Weberei ermittelt, daß nur 29 % aller Arbeiter 'gedient' hatten. Allerdings gab es hier beträchtliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Arbeitergruppen. So hatten die Werkmeister zu über 50 % einen Militärdienst abgeleistet, und bei den Handwerkern immerhin noch gut über ein Drittel. Dagegen waren unter den Webern nur 18,5%, unter den Spinnern gar nur 13,7 % 'Gediente' ²⁾. Insgesamt war hier, und das dürfte für die Textilindustrie allgemein gelten, der Anteil der Arbeiter mit abgeleistetem Militärdienst recht gering. Ein Grund hierfür lag in der Belegschaftsstruktur von Textilbetrieben selbst, die einerseits eine gewisse 'Auslese der Minderkräftigen' ³⁾ widerspiegelte und andererseits einen relativ hohen Anteil jugendlicher Arbeiter aufwies. Damit dürften sich in der Textilindustrie sowohl überdurchschnittlich viele 'Dienstuntaugliche' als auch eine Reihe von Arbeitern, die ihren Wehrdienst noch vor sich hatten, befunden haben. Anderer-

Fortsetzung der Fußnoten 3) und 4) von Seite 1609:
lungen, vgl. hierzu O.Rühle, a.a.O., Bd.1, besonders S. 542-545 sowie J.Kuczynski: Studien 4, a.a.O., S.326-329.

4) Vgl. H.-U.Weher:Kaiserreich,a.a.O.,S.162.

1) Ebenda.

2) Vgl. M.Bernays:Anpassung, a.a.O.,S.191.

3) Vgl. ebenda, S. 194.

seits kann hier aber auch durchaus die oben erwähnte 'politische' Rekrutierungsweise eine Rolle gespielt haben.

Das scheint jedenfalls bei den von Cl.Heiß untersuchten Arbeitern der Berliner Feinmechanik so gewesen zu sein. Hier ergab sich folgendes Bild ¹⁾: Von den befragten 156 Arbeitern hatten lediglich 47, das entspricht etwa 30 %, 'gedient'. Die Schwankungen zwischen den verschiedenen Berufsgruppen waren hier im übrigen weniger stark als in der Gladbacher Weberei und Spinnerei: Von 72 Mechanikern hatten 21 'gedient', von 22 Schlossern 8, von 17 Werkzeugmachern 7, von 12 Drehern 2, von 5 Schraubendrehern 2 und von den übrigen 28 Arbeitern 7.

Ungeachtet dessen, wie groß nun der Anteil von Industriearbeitern, und unter ihnen besonders Sozialdemokraten oder zumindest an der Sozialdemokratie orientierten, an der Personalstärke der Armee wirklich war, bleibt in jedem Fall festzuhalten, daß die Armee sich ausdrücklich auch "als Schule gegen das sozialdemokratische Gift" ²⁾ verstand. So wurde zum Beispiel 1891 vom Kriegsministerium ein 'Organisationsplan zur Versorgung der Mannschaften mit Lesestoff' entworfen, der ausdrücklich die Intention hatte, 'Gottesfurcht, Vaterlandsliebe und Untertanentreue' der Soldaten zu fördern ³⁾.

M.Messerschmidt hat betont, daß die Versuche zur "Erweckung des christlichen Geistes ... wie auch die Berufung auf das "vaterländische Geschichtsbild" .. völlig (versagten)" ⁴⁾, und daß demzufolge die Absicht der Militärs, den "Soldaten nach seiner Militärzeit als staaterhaltendes Individuum, 'an dem die Kräfte der Umsturzpartei erlahmen', in die Gesellschaft zurückzugeben" ⁵⁾, gescheitert sei. Uns erscheint es allerdings fraglich, ob die

1) Vgl. Cl.Heiß, a.a.O., S.203 f.

2) M.Messerschmidt, a.a.O., S.69.

3) Vgl. ebenda, S. 70.

4) Ebenda, S. 69.

5) Ebenda, S. 70.

ideologische Beeinflussung und praktische Disziplinierung der Arbeiter, auch sozialdemokratischer, als Soldaten tatsächlich für deren Denk- und Verhaltensweisen so weitgehend wirkungslos geblieben ist, wie das in Messerschmidts Zeilen anzuklingen scheint, zumal bei den Arbeitern durchaus eine Empfänglichkeit für patriotische Parolen bestand.

Hierfür gibt es jedenfalls einige verstreute Belege. Schon O.Rühle hatte anhand der Auswertung verschiedener Arbeiterbiographien herausgearbeitet, daß viele Arbeiter durchaus bereitwillig Soldat wurden, ja zum Teil sich geradezu danach drängten ¹⁾. Es schien Rühle "in einer Monarchie, die sich zur Militärmacht ausgebildet hatte, in einem Volke, das dem Militarismus den besten und größten Teil seiner Kraft opferte, im Banne einer Ideologie, die völlig um den Militarismus kreiste" zunächst naheliegend und verständlich, daß auch Arbeiter ihren "materiellen und ideellen Aufstieg, wenn sich sonst schon keine andere Möglichkeit bot" ²⁾, als Soldat versuchten.

So berichtet beispielsweise Bromme ³⁾:

Ich war mit meinem Vorturner Hugo Reich übereingekommen, freiwillig zum Militär zu gehen. In das sächsische Schützenregiment Nr. 108 in Dresden wollten wir beide eintreten. Ich war jetzt 18 Jahre alt. Die Gesuche um Einstellungen waren bald geschrieben. ... Der Absendung lag nichts mehr im Wege. Da wurde an einem Vereinsabend im Turnverein die Angelegenheit noch einmal besprochen. Als der Schreiber Schödel ... unser Vorhaben vernahm, meinte er gering-schätzig: "Was, bei die Kaffeesachsen wollt Ihr

1) Vgl. O.Rühle, a.a.O., Bd. 1, S.534.

2) Ebenda. Während hier also Rühle ein bestimmtes Aufstiegsstreben der Arbeiter mit ihrer Zuwendung zum Militär in Zusammenhang bringt, sah P.Göhre den Grund für letztere in der "Freude des Volkes an dem bunten Rock und dem militärischen Glanz und Gepränge ... und ... (in der) nicht minder wichtigen Thatsache, daß diese Militärzeit für den Fabrikarbeiter die längste, vollständigste und glänzendste Abwechslung in dem öden Einerlei seines Fabriklebens ist" (vgl. P.Göhre, a.a.O., S.122).

3) M.Th.W.Bromme, a.a.O., S. 184.

Euch melden? Na laßt Euch nur nicht auslachen. Ich wollte auch erst nach Zwickau, habe mir es aber anders überlegt und mich bei den 94ern in Jena gemeldet. Nächsten Herbst trete ich ein." Bei einem kurz darauf folgenden Vereinsball waren wieder drei Turner, die als vierjährige Freiwillige nach Rochlitz zu den Ulanen gingen.

Und an anderer Stelle schreibt Bromme ¹⁾:

Mittlerweile war ich zur ersten Musterung gewesen. Wir hatten im Turnverein meinen Brustumfang ungezählte Male gemessen, denn ich wollte zu gern Soldat werden.

Ähnlich berichtet Carl Fischer ²⁾:

Dann kam das Jahr, wo ich mich zum letztenmal zum Militär stellen mußte. Ich war vom Militärarzt zur Artillerie bestimmt, aber bei der Generalmusterung bestand ich nicht und wurde verworfen. Da war mir zumute, als wäre mir der allergrößte Schimpf widerfahren. Alle meine Onkels waren Soldat gewesen, einer hatte bei den Gardejägern gedient, zwei bei den Pionieren, einer bei den schwarzen Husaren ... und ich war ausgeschlossen, da kam mir mein ganzes Elend recht zum Bewußtsein, und ich mochte nicht Mittag essen, sondern nahm meinen Stock und ging raus ins Bischofsröder Holz und legte mich schließlich in eine Schlackehöhle, da habe ich geheult, bis die Sonne unterging.

Die Rezeption militaristischer Denk- und Verhaltensweisen durch viele Arbeiter wurde im allgemeinen offenbar auch nicht dadurch aufgehalten oder gar aufgehoben, daß der junge Arbeiter spätestens dann "das wahre Gesicht des Militarismus" kennenlernte, wenn er "in seine Klauen" geriet, wie O.Rühle anzunehmen scheint ³⁾. So berichtet J.Kuczynski von vielen Arbeitern, 'guten Sozialdemokraten', wie er schreibt, in deren Wohnungen Photographien aus ihrer Soldatenzeit, d.h. selbstver-

1) M.Th.W.Bromme, a.a.O., S. 189.

2) Zitiert nach O.Rühle, a.a.O., Bd. 1, S. 534. Weitere Beispiele für den Wunsch vieler Arbeiter, Soldat zu werden, aber auch Gegenbeispiele, sind aufgeführt bei ebenda, S. 535 f. sowie bei J.Kuczynski: Studien 4, a.a.O., S.320-325 und P.Göhre, a.a.O., S. 118 f.

3) Vgl. O.Rühle, a.a.O., Bd. 1, S. 535.

ständig in Uniform, an repräsentativer Stelle zu bewundern waren ¹⁾, ein Zeichen dafür, daß sie gegenüber dem Militär und dem Militarismus keine strikt ablehnende Haltung einnahmen.

Besonders viele und zum Teil recht eindrucksvolle Beispiele für militaristische Einstellungen so mancher Arbeiter, darunter nicht weniger Sozialdemokraten, hat Paul Göhre gesammelt. Bei den meisten ihm bekannten sozialdemokratischen (!) Arbeitern hatte Göhre eine durchaus "freundliche Gesinnung" gegenüber dem "deutschen Vaterlande, dem Kaiser und dem Heere" festgestellt ²⁾. So dachte nach Göhres Erfahrung auch in der Fabrik, in der er arbeitete, "ein jeder gern an seine Dienstzeit zurück ... und mancher war auf sein Regiment besonders stolz" ³⁾. Das stellte er nicht nur bei einer Vielzahl von Gesprächen mit seinen Arbeitskollegen fest, sondern zum Beispiel auch an Militär- und Soldatenbildern "oft primitivster Art, und manchmal im allerdürftigsten Farbdrucke ausgeführt ..., die vielfach an den Arbeitskästen neben dem Arbeitsplatze der einzelnen Leute angeklebt waren" ⁴⁾.

Teilweise waren nach Göhres Beobachtung sozialdemokratische Arbeiter sogar Mitglieder in den Kriegervereinen, die prinzipiell alle ehemaligen Soldaten nach ihrer Rückkehr in das Zivilleben organisatorisch zusammenzufassen versuchten. Dabei wurden allerdings Sozialdemokraten teils durch Satzung ausdrücklich, teils, wenn nicht hierdurch, so doch faktisch ausgeschlossen, indem die Kriegervereine eine militant antisozialdemokratische und im übrigen auch antisemitische Haltung vertraten ⁵⁾.

1) Vgl. J.Kuczynski, Studien 4, a.a.O., S.318.

2) Vgl. P.Göhre, a.a.O., S.117.

3) Ebenda, S.118.

4) Ebenda, S.121.

5) Vgl. hierzu H.-U.Weher: Kaiserreich, a.a.O., S.164 f. Weher schreibt, daß 1910 allein die 16.500 Kriegervereine 1,5 Mio Mitglieder hatten. Der 'Deutsche Kriegerbund' als ein Dachverband hatte 1910 1,7 Mio Mitglieder,

Zur Frage dieser Kriegervereine hat Göhre verschiedene Meinungen von sozialdemokratischen Arbeitern wiedergegeben ¹⁾:

Auch über die Militärvereine wurde zweimal in der Fabrik von meinen Arbeitsgenossen gesprochen, beide male in einer höchst interessanten und mitteilenswerten Weise. Es handelte sich um die Frage, ob Sozialdemokraten Mitglieder eines Militärvereins sein dürfen; und es zeigte sich hierbei, daß drei ganz verschiedene Meinungen unter den Arbeitsgenossen vorhanden waren, die sich schroff gegenüberstanden. Die einen behaupteten, man müßte unter allen Umständen ehrlich und charakterfest sein. Es stünde fest, daß die Militärvereine offiziell jeden sozialdemokratischen Kameraden auszuschließen verpflichtet wären. So sollte jeder Genosse auch so stolz sein und von selbst aus diesen Vereinen austreten, besser überhaupt niemals in sie eintreten, um keinen Betrug zu begehen und nicht doch schließlich hinausgeworfen zu werden. Zwei andere, die selbst nie Soldaten gewesen waren, bestritten diese Ansicht lebhaft und vertraten die gegenteilige: "Jeder Sozialdemokrat, der gedient hat, hat die Pflicht, in den Verein einzutreten und es dahin zu bringen, daß sie allmählich ganz zu sozialdemokratischen Vereinen und auch die bisher anders gesinnten Kameraden Sozialdemokraten werden." Diese beiden, jüngere Männer voll Initiative, hatten dabei wohl den Militärverein unsers Vororts im Auge, dessen Mitglieder allerdings zur Mehrzahl aus erklärten Sozialdemokraten bestanden, der dies bei irgend einer Gelegenheit auch offen bekannt und daraufhin die Zugehörigkeit zum sächsischen Militärvereinsbunde und das Recht, das königliche Wappen in seiner Fahne zu führen, verloren hatte. Zum größten Bedauern und zur Mißbilligung der dritten Gruppe bei jenen beiden Gesprächen, die, schon ältere Leute, eine mehr vermittelnde Anschauung, doch auch nachdrücklich und gegensätzlich genug den zwei andern gegenüber vertrat. Sie meinten, die Sache sei so: "Wir sind Soldaten und Sozialdemokraten,

Fortsetzung der Fußnote 5) von Seite 1614:

der 'Kyffhäuserbund' 2,5 Mio. Dazu kamen noch zahlreiche lokale Vereine, die keiner Dachorganisation angehörten. Die Kriegervereine waren schon von Bismarck als innenpolitisches Agitationsinstrument gegen 'staatsgefährdende Kräfte' genutzt worden und stellten eine der wesentlichen meinungsbildenden Institutionen des aggressiven Militarismus dar, die immerhin einen sehr beträchtlichen Teil der männlichen Bevölkerung erreichte.

1) P.Göhre, a.a.O., S. 122 f.

beides mit Leib und Seele. Die Militärvereine sind Soldaten- und zugleich Unterstützungsvereine, vornehmlich mit das letztere; und wir haben lange Jahre auch mit in ihre Kasse gesteuert. Wir haben also ein Anrecht an dem Genuß ihrer Vorteile. Schon deshalb dürfen wir in den Vereinen bleiben. Aber da deren Satzungen die politische Gesinnung der Sozialdemokratie ausschließen, so wäre es Blödsinn und Tollkühnheit, sie in den Vereinen zu äußern oder gar Propaganda dafür zu machen. Man behält sie dort besser für sich und redet nicht davon." In beiden Gesprächen kam es zu keiner Einigung und Annäherung dieser drei Anschauungen.

Die Zugehörigkeit einer Reihe von Arbeitern, auch sozialdemokratisch und gewerkschaftlich orientierten, zu den Kriegervereinen ¹⁾ kann als einer der krassesten Ausdrücke dafür gelten, daß und wie weit die politischen Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter vom Nationalismus und Militarismus der preußisch-deutschen Gesellschaft beeinflußt waren. Das konnte im Grunde in einer so von dem Normengefüge des Nationalismus und Militarismus durchdrungenen Gesellschaft kaum anders sein. Auf das Ausmaß und die verschiedenen Mechanismen der Durchsetzung dieser Normen und Verhaltensimplikationen wurde schon eingegangen. Hinzuzufügen ist noch, daß bereits in der Schule, und hier ist in unserem Zusammenhang besonders die Volksschule gemeint, eine nationalistische und militaristische Konditionierung der Arbeiterkinder stattfand ²⁾.

1) Diese Feststellung darf nun keinesfalls dahingehend mißverstanden werden, daß etwa Arbeiter das Gros der Mitgliedschaft von Kriegervereinen gestellt hätten. Im Gegenteil - Kriegervereine waren typisch (klein)bürgerliche Organisationen, die in der Regel die Aufnahme von Arbeitern, auch nicht-sozialdemokratischen, zu verhindern suchten; vgl. hierzu etwa das Beispiel eines Kriegervereins in Berlin, der einem jüngeren Beamten nur deswegen den Austritt nahelegte, weil seine Ehefrau zeitweise als Kellnerin gearbeitet hatte (vgl. Deutsche Sozialgeschichte, Bd. II, a.a.O., S.415).

2) Auch D.Groh zählt die Schule, neben Armee und preußischer Exekutive zu den wichtigsten Trägern der (allerdings nur negativen) Integration der Arbeiter (vgl. D.Groh, a.a.O., S.55-57). Zur Bedeutung und Funktion der Schule für die Arbeiterkinder siehe auch die Ausführungen über die preußische Volksschule in Kapitel

Schulische Sozialisation der Arbeiterkinder:

Mit J.Reulecke kann gesagt werden, daß die

Aufgaben, die der Volksschule im Kaiserreich 'von oben' zugewiesen worden waren, ... in der Vermittlung der wichtigsten Grundkenntnisse, die für das Funktionieren einer industriellen Gesellschaft notwendig waren (bestanden), zudem in der Erziehung der Schüler zu kaisertreuen, rechtschaffenen und gehorsamen Staatsbürgern, wobei dieses Ziel zunehmend auch eine gegen die Sozialdemokratie gerichtete Spitze enthielt und darüber hinaus die bewußte 'Germanisierung' nichtdeutscher Volksgruppen einschloß 1).

So hatte Bismarck 1889 gefordert 2):

Schon längere Zeit hat mich der Gedanke beschäftigt, die Schule in ihren einzelnen Abstufungen nutzbar zu machen, um der Ausbreitung sozialistischer und kommunistischer Ideen entgegenzuwirken. In erster Linie wird die Schule durch die Pflege der Gottesfurcht und der Liebe zum Vaterland die Grundlage für eine gesunde Auffassung auch der staatlichen und gesellschaftlichen Verhältnisse zu legen haben.

Solche Intentionen wurden sowohl durch eine entsprechende Gestaltung der Lehrpläne als auch durch bestimmte militaristische Formen der Autoritätsübung verfolgt.

Schon durch die Stiehlschen Regulative bzw. die Raumer'schen Erlasse von 1854 waren die Festigung der vaterländischen Gesinnung und Treue gegenüber der Dynastie als höchste Lernziele vorgeschrieben worden, die durch mehrere Erlasse über die Mitwirkung der Schule bei der Bekämpfung sozialistischer und kommunistischer Ideen in den Jahren 1889, 1901 und 1908 ergänzt wurden 3) 4).

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1616:

2.2.2.5.2. (Die Sozialisation der Kinder).

1) J.Reulecke, a.a.O., S. 269.

2) Zitiert nach: Klassenbuch 2. Ein Lesebuch zu den Klassenkämpfen in Deutschland 1850-1919, hrsg. v. H.M.Enzensberger u.a., Darmstadt u.Neuwied 1978, im folgenden zitiert als: Klassenbuch 2, S.116.

3) Vgl. H.-U.Weher: Kaiserreich, a.a.O., S.125.

4) Ein sehr eindrucksvolles Beispiel, wie diese Zielvorgaben im Unterricht umgesetzt wurden, findet sich in einer Schilderung des Bergarbeitersohns und späteren Kommunisten und Schriftstellers Hans Marchwitza aus seiner Schulzeit um die Jahrhundertwende. Er beschreibt u.a.

Um die Kinder für die Flotten- und Kolonialpolitik zu begeistern, kamen nach der Jahrhundertwende zusätzlich zum normalen Unterricht 'geeignete Persönlichkeiten' zu entsprechenden Vorträgen über die Flotte, Erlebnisse in den Kolonien usw.' in die Schulen ¹⁾; dies nur einige Beispiele für die nationalistische militaristische Ausrichtung des Volksschulunterrichts.

Die inhaltliche Indoktrination der Schüler wurde in einer Form vorgenommen, die Rühle als 'Prügelpädagogik' bezeichnet hat ²⁾, und über die der Schreinerssohn und spätere Schriftsteller Leonhard Frank rückblickend schrieb ³⁾:

Auch während des Religionsunterrichtes, wenn Adam und Eva im Paradies und das ewige Himmelreich das Thema war, ging er (der Lehrer, Anm.d.V.), fanatisch lächelnd in Erwartung der falschen Antwort, wie ein Tierbändiger hin und her, in der Hand den Rohrstock, als hätte er nicht vierzig Kinder für den Weg ins Leben vorzubereiten, sondern vierzig Bestien zu dressieren. Er benutzte seine überwältigende Autorität dazu, die Persönlichkeit des Schülers auszurotten, und beging den Seelenmord gründlich. Nach kurzer Zeit bestand die Mehrzahl aus Kreaturen mit allen Eigenschaften des Untertanen, fertiges Material für die nächste Autorität, den Feldwebel im Kasernenhof.

Fortsetzung der Fußnote 4) von Seite 1617:
die Einbeziehung der Schüler in die Sedanfeiern, den vornehmlich aus dem Auswendiglernen siegreicher Schlachten bestehenden 'Geschichtsunterricht', das Einbleuen einer u.a. aus der Kenntnis der lebenden Glieder des Herrscherhauses bestehenden 'politischen Bildung' usw.; vgl. H.Marchwitza: Meine Jugend (um 1902), in: W.Emmerich (Hrsg.), a.a.O., Bd.1, S.314-320.

1) Vgl. J.Reulecke, a.a.O., S.261.

2) Vgl. O.Rühle, a.a.O., Bd. 2, S.224-227. Rühle schreibt u.a.: "Der Rohrstock gehörte zum Lehrer wie der Säbel zum Polizisten, das Schießseisen zum Soldaten und das Zepter zum König" (ebenda, S. 225) und erwähnt einen "seligen Rektor Häuberle in Schwaben, der nach seiner eigenen sorgfältigen Statistik während 52jähriger Amtstätigkeit 124.010 Rutenstreiche, 136.715 Handschmisse, 911.527 Stockschläge und 1.115.800 Kopfnüsse verabreichte" (ebenda).

3) L.Frank: Sieben Jahre Volksschule (1888-95), in: W.Emmerich (Hrsg.), a.a.O., Bd. 1, S. 310-312, S. 311.

Eine zentrale Rolle bei der Erziehung der Arbeiterkinder zu loyalen Untertanen spielte auch der Religionsunterricht. In den preußischen Volksschulen nahm er in der Regel etwa ein Sechstel des gesamten Unterrichts ein, das waren 5 Stunden pro Woche, die teilweise noch um eine weitere Stunde zum Bibellesen im Rahmen des Deutschunterrichts vermehrt wurden. Die preußischen Regulative für den Religionsunterricht sahen vor, daß die Kinder u.a. 170 Bibelsprüche und 20 namentlich aufgeführte Kirchenlieder auswendig lernten ¹⁾. In den sächsischen Volksschulen waren 1904 von den Kindern 150 Bibelsprüche, 168 Gesangbuchstrophen, 140 biblische Geschichten, 35 Choralmelodien und 5 Hauptstücke des Bekenntnisses auswendig zu lernen ²⁾.

Die beabsichtigte Funktion der religiösen Erziehung in der Schule war eindeutig; sie sollte durch Vermittlung von Eigenschaften wie Gottesfurcht, Gehorsam, Treue und Fleiß gerade die Arbeiterkinder in einer Art und Weise sozialisieren, die ihre spätere reibungs- und widerspruchslose Ein- und Unterordnung in die bestehende Gesellschaft sicherte oder zumindest begünstigte ³⁾.

Inwieweit diese Intention nun bei den Arbeiterkindern erreicht wurde, ist im einzelnen schwer abschätzbar. Wenn man Göhres Beobachtungen in diesem Punkt Glauben schenken darf, dann hatte die "sozialdemokratische Agitation ... in der Vernichtung des überlieferten Christentums .. ihren bisher größten Erfolg gehabt ⁴⁾, so daß hiernach wohl die nachhaltigen Erfolge des schulischen Religionsunterrichts nicht sehr groß gewesen sein können. Auf der anderen Seite hat Rühle festgestellt, daß noch 1925 (!) im Deutschen Reich 95 % aller Kinder evangelischer Eltern, 1922 sogar 99,8 % (!) al-

1) Vgl. J.Reulecke, a.a.O., S.261.

2) Vgl. O.Rühle, a.a.O., Bd.2, S.95.

3) Auch Max Weber erwähnt die Funktion der Kirche zur Legitimation der politischen Gewalt und zur Domestikation der Untertanen, vgl. derselbe: Wirtschaft, a.a.O., S. 697. Diese Funktion der Kirche sah auch ein von Levenstein befragter 35jähriger saarländischer Bergmann, der u.a. - wenn auch mit weniger eleganten Formulierung-

ler Kinder katholischer Eltern getauft worden sind ¹⁾, Zahlen, die keinesfalls eine massenhafte Abwendung der Arbeiter von der Kirche belegen.

Wir gehen davon aus, daß die religiöse Erziehung in der Schule durchaus einen bestimmten Einfluß auf die Arbeiterkinder gehabt hat, zumal auch in den Arbeiterfamilien die Kindererziehung sehr oft religiöse Aspekte hatte, die in den Denk- und Verhaltensweisen als Erwachsene ihren Niederschlag fanden. Das hat sehr treffend ein 36jähriger Solinger Metallarbeiter zum Ausdruck gebracht, der auf Levensteins Frage: 'Glauben Sie an den lieben Gott, oder sind Sie und aus welchen Gründen aus der Landeskirche ausgetreten', antwortete ²⁾:

Das ist eine Frage, die recht, recht schwer zu beantworten ist. Ohne weiteres läßt sich das, was schon als kleines Kind in das Herz eingepflanzt, nicht aus dem Herzen reißen. Die Saat begleitet uns fort bis an unser Lebensende, dessen letzte Augenblicke uns mit Hoffnung von hinnen gehen heißen.

Die Einflüsse des schulischen Religionsunterrichts auf die Arbeiter lassen sich allerdings im einzelnen kaum genau quantifizieren, wie auch die Auswirkungen der Erziehung in der Volksschule insgesamt. Aber es können doch einige Annahmen über die Sozialisationswirkung der letzteren gemacht werden.

J.Reulecke ist in seiner Auseinandersetzung mit der Frage, inwieweit die Volksschule die ihr zugedachte Aufgabe der Erziehung der Schüler zu kaisertreuen, rechtschaffenen und gehorsamen Staatsbürgern erfüllt

Fortsetzung der Fußnoten 3) und 4) von Seite 1619: gen als Weber - sagte: "Ich halte die Kirche für die Knebelungsmaschine der arbeitenden Menschheit. Die Kirche raubt dem Menschen das denken, und wer nicht denkt wird nie für eine freiheitliche Bewegung zu haben sein" (vgl. A.Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S. 330).

4) P.Göhre, a.a.O., S.158.

1) Vgl. O.Rühle, a.a.O., Bd. 2, S.88.

2) Vgl. A.Levenstein: Arbeiterfrage, a.a.O., S.347.

hat, zu dem Ergebnis gekommen, daß sie möglicherweise die

Entwicklung innerhalb der engagierten Arbeiterschaft insgesamt von den zunächst 'vaterlandslosen Gesellen' zur staatstragenden und -verteidigenden Kraft in den Jahren des Ersten Weltkriegs verstärkt

hat. Auf der anderen Seite habe sie den

Linkstrend innerhalb der Arbeiterschaft ... jedenfalls in den jungen Industriestädten des Ruhrgebiets nicht bremsen können 1).

Höher als Reulecke schätzt offenbar H.-U.Weehler den Wirkungsgrad der sekundären Sozialisation insbesondere in der Volksschule im Hinblick auf die "Perpetuierung der Sozialstruktur und der gesellschaftlichen Machtverhältnisse durch das Erziehungssystem"²⁾ ein. Zwar sei der sozialpsychologische Effekt vor allem der Schwarz-Weiß-Malerei im Geschichtsunterricht und in der 'politischen Bildung', die vor 1914 immerhin jährlich mehr als 10 Mio Volksschüler erreichte, nur schwer meßbar, er dürfe aber vermutlich hoch veranschlagt werden, wenn man zum Beispiel die Nationalisierung der SPD oder ihr Verhalten 1914/18 betrachte ³⁾.

Wir gehen, ohne zwischen diesen beiden jeweils unterschiedliche Akzente setzenden Auffassungen ein Urteil fällen zu wollen, davon aus, daß die beschriebene Form der schulischen Sozialisation der Arbeiterkinder eine beträchtliche integrative Ausstrahlung auf die Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter gehabt hat. Dabei muß vor allem beachtet werden, daß die Volksschuleroziehung nicht als einziger isolierter Integrationsfaktor auftrat, sondern daß sie Teil eines Netzes von gesellschaftlichen Institutionen, Vorkehrungen und Regelungen war, die insgesamt über bestimmte Mechanismen und Vermittlungen zu einer nationalistischen und militärischen Prägung auch vieler Arbeiter führten.

1) J.Reulecke, a.a.O., S.269 f.

2) H.-U.Weehler: Kaiserreich, a.a.O., S.124.

3) Vgl. ebenda, S. 126.

Zusammenfassung: Zur politischen Bedeutung der gesellschaftlichen 'Integrationsklammern':

Nationalismus und Militarismus und die damit zusammenhängenden Denk- und Verhaltensweisen können als wichtigste Elemente einer ideellen oder geistigen Integration der preußisch-deutschen Gesellschaft angesehen werden, die auch Teile der Arbeiterschaft erfaßte, und die in bezug auf diese Arbeiterschaft ergänzt wurde durch eine materielle Besserstellung der Arbeiter einerseits vor allem durch eine Erhöhung der Realeinkommen und durch eine auch nach Aufhebung der Sozialistengesetze weiterhin rigorose, zum Teil sogar verschärfte Disziplinierung der Arbeiter und ihrer Organisationen andererseits. Nationalistisch und militaristisch orientierte Denk- und Verhaltensweisen von Arbeitern förderten insofern deren gesellschaftliche Integrationsbereitschaft und -fähigkeit, als sie ihnen das Erkennen ihrer gesellschaftlichen Position und Situation und ihrer Interessen als gesonderte Interessen erschwerten. Hierfür sind einige Beispiele gegeben worden, man denke nur an die fremdenfeindliche Einstellung mancher Arbeiter und zum Teil sogar ihrer Organisationen. Rationales Erkennen der Situation und Position als industrieller Lohnarbeiter war aber Voraussetzung für die Fähigkeit und die Bereitschaft zur Entwicklung von gewerkschaftlichen und politischen Einstellungen und Aktivitäten einschließlich der Artikulation und Durchsetzung betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen. Es läßt sich darum ganz allgemein sagen, daß eine nationalistische und militaristische Orientierung der Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter deren politische Handlungskompetenz sowohl auf gesellschaftlicher als auch auf betrieblicher Ebene minderte und damit zu einer Stabilisierung gesellschaftlicher Machtverhältnisse führte.

Nationalismus und Militarismus waren offenbar auch von Führern und Funktionären der deutschen Arbeiterbewegung bis zu einem gewissen Grade verinnerlicht worden. So

warfen die Kritiker in der II. Internationale der deutschen Sozialdemokratie die 'Prussifizierung' ihrer Organisation vor ¹⁾. Und O. Rühle schrieb ²⁾:

Selbst der klassenbewußte Teil (des deutschen Proletariats, Anm.d.V.) erwies sich in seiner Ideologie, seiner Verhaltensweise empfänglich für militärische Tendenzen. Der Geist seiner Organisationen, das Pflichtgefühl, die Disziplin, die Verkehrsformen, der Gehorsam, die intellektuelle Uniformierung, der Korpsgeist - alles trug das typisch militaristische Gepräge. Der Sprachschatz der proletarischen Agitation war mit Bildern und Ausdrücken der militärischen Welt durchsetzt. Die Partei entwickelte sich je länger je mehr zu einer Art militärischen Formation.

Es war naheliegend, daß auch die Unternehmer sich die Verinnerlichung nationalistischer und militaristischer Normen und Anschauungen bei den Arbeitern zunutze zu machen versuchten. So gab es zum Beispiel Unternehmen, die bevorzugt 'gediente' Arbeiter einstellten, weil von denen erwartet wurde, daß die "für einen erfolgreichen Fabrikbetrieb notwendige Diszipliniertheit, Pünktlichkeit und Ordnungsliebe ... durch die Gewöhnung der Militärjahre" besonders ausgeprägt war ³⁾. Das war besonders häufig der Fall bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit bestimmten Vorarbeiter- und Aufsichts-, teilweise Leitungsfunktionen. Es sei daran erinnert, daß etwa in der von Bernays untersuchten Mönchengladbacher Weberei und Spinnerei bei den Werkmeistern der Anteil der 'Gedienten' sehr deutlich über

1) Vgl. H.-U.Weher: Kaiserreich, a.a.O., S.134.

2) O.Rühle, a.a.O., Bd.1, S.535. Zum Problem des Militarismus in der Arbeiterbewegung siehe auch die vornehmlich von M.Schippel und R.Luxemburg in den 'Sozialistischen Monatsheften' bzw. der 'Leipziger Volkszeitung' 1898/99 geführte Diskussion um Miliz und Militarismus. Die Beiträge Luxemburgs sind auch wiedergegeben in: R.Luxemburg: Sozialreform, a.a.O., S. 446-466.

3) M.Bernays: Anpassung, a.a.O., S.190. So war es etwa im Bremer Hafen üblich, daß 'gediente' Arbeiter bevorzugt eingestellt wurden; vgl. M.Abendroth, N.Beckenbach, S.Braun, R.Dombois: Hafenarbeit, a.a.O., S.70.

dem Durchschnitt der Gesamtbelegschaft lag.

Die bevorzugte Rekrutierung 'gedienter' Arbeiter in manchen Betrieben kann als Indiz dafür gelten, daß hier bei der Organisation der Arbeit und der Regelung der sozialen Beziehungen im Betrieb militärische Ordnungs- und Disziplinvorstellungen Pate standen. Solche militärischen Betriebsordnungs- oder -verfassungsversuche gab es auch noch in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen, insbesondere im Bergbau und der Schwerindustrie, zum Teil auch in der chemischen Industrie. Es ist unmittelbar einleuchtend, daß Arbeiter, die militärische Pflicht- und Gehorsamsvorstellungen verinnerlicht hatten, in eine solche Betriebsverfassung, die für betriebliche Mitbestimmungsbestreben wenig Raum ließ, besser einzupassen waren.

Auch der in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen neu aufkommende, von dem autoritär-militärischen klar zu trennende, werksgemeinschaftliche Betriebsordnungs- oder -verfassungsversuch knüpfte in seiner 'vaterländischen' Orientierung an den Militarismus und Nationalismus der preußisch-deutschen Gesellschaft an und wäre ohne eine entsprechende Beeinflussung auch der Arbeiter kaum so relativ erfolgreich gewesen.

3.1.6. Zusammenfassung

Ausgehend von bestimmten politischen, ökonomischen und technischen Rahmenbedingungen wurden die Veränderungen der Arbeit beschrieben und verschiedene Möglichkeiten der subjektiven Einstellung auf die entwickelte industrielle Lohnarbeit aufgezeigt. Die betriebliche Situation bzw. Situationsbewältigung der Arbeiter wurde in Beziehung gesetzt zu ihrem außerbetrieblichen, also

'freizeitbezogenen' Leben und den hier vorfindbaren typischen Verhaltensmustern von Arbeitern, um auf diese Weise die gesamte Lebenssituation von Arbeitern zumindest in ihren wichtigsten Bestimmungsfaktoren erfassen und die auf die Bewältigung dieser Situation bezogenen typischen Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter nachzeichnen zu können.

Die Rekonstruktion der betrieblichen und gesellschaftlichen Situation der Arbeiter und ihre subjektive Einstellung darauf erfolgte dabei stets unter dem besonderen Blickwinkel unseres Untersuchungszusammenhangs, d.h. sie sollte letztlich bestimmte grundlegende Bedingungen und Möglichkeiten für gewerkschaftliche und politische Einstellungen und Aktivitäten der Arbeiter im allgemeinen und betriebliche Mitbestimmungsbestrebungen im besonderen offenlegen.

Aus diesem Grunde wurde auch relativ ausführlich auf die wesentlichen gesellschaftlichen Integrationsklammern und -mechanismen - und hier beispielhaft besonders auf den Nationalismus und Militarismus im Wilhelminischen Deutschland - eingegangen, die ja gerade einer Politisierung der Arbeiter im Sinne der Entfaltung oppositioneller Einstellungen und Bestrebungen entgegenwirken sollten.

Als vorläufiges allgemeines Fazit der bisherigen Überlegungen läßt sich festhalten, daß insbesondere die Kombination der verschiedenen konstruierten arbeitsbezogenen und freizeitbezogenen Einstellungsmuster und Verhaltenstypen gezeigt hat, daß die wesentlichen, auch subjektiven Voraussetzungen für politisches Engagement, gewerkschaftliche Aktivität und betriebliches Mitbestimmungstreben nur bei einer aktiven Minderheit von Arbeitern gegeben waren, die sich nicht genauer quantifizieren läßt, von der aber angenommen werden kann, daß es sich hier um keine Mehrheit handelte. Aber auch bei den Arbeitern, die diese subjektiven Voraussetzungen nicht (oder noch nicht) mitbrachten, darf keinesfalls

umstandslos eine bruchlose Integration oder umfassende Anpassung an die bestehende Gesellschaft unterstellt werden.

Wenn auch zum Beispiel der Nationalismus und Militarismus vieler Arbeiter nicht nur als Ergebnis 'bürgerlich-feudaler Manipulation' angesehen werden kann, sondern auch ein Indiz für ihren Versuch ist, von der Gesellschaft akzeptiert zu werden und in sie hineinzugelangen ¹⁾, so hat doch die oben vorgenommene Rekonstruktion der Situation der Arbeiter und ihrer subjektiven Bewältigung eine ganze Reihe von Hinweisen dafür gegeben, daß die Arbeiter sich nur recht selten mit den betrieblichen und gesellschaftlichen Verhältnissen positiv identifizierten, sondern vielmehr sich mit ihnen auf verschiedene Art und Weise arrangierten. Hierbei spielten sowohl Resignation als auch Skepsis gegenüber der Gesellschaft eine große Rolle, so daß davon ausgegangen werden muß, daß die Anpassung der Arbeiter nur begrenzt (Stearns) ²⁾ bzw. ihre Integration nur negativ (Groh) ³⁾ war.

D. Groh hat die negative Integration als einen gegenläufigen Prozeß beschrieben, der gekennzeichnet war durch ein

Gegeneinander von Legalität, ökonomischer Besserstellung, zunehmender, wenn auch sehr langsamer Fortschritte des parlamentarischen Systems und immer stärkerer Ausbildung der sozialdemokratischen Organisationen auf der einen und Verweigerung der politischen Gleichberechtigung, Fortdauer der ökonomischen Ausbeutung, der absoluten Unsicherheit in wirtschaftlicher Beziehung ... auf der anderen Seite 4).

1) Man denke nur daran, wie heftig die Sozialdemokratie gegen ihre Diffamierung als 'vaterlandslose Gesellen' ankämpfte, was natürlich andererseits auch aus dem Grund geschah, den Repressionen gegen sie die Legitimation zu entziehen. Auch der oben beschriebene Versuch des sozialen Aufstiegs von Arbeitern über den Militärdienst kann als Ausdruck dieser Intention verstanden werden.

2) Vgl. hierzu P.N.Stearns: Arbeiterleben, a.a.O., S. 330-352, insbesondere S.338-340.

Die negative Integration der Arbeiter, gerade auch der sozialdemokratischen, beschreibt damit nicht nur zusammenfassend deren betriebliche und gesellschaftliche Gesamtsituation, sondern impliziert begrifflich auch eine mögliche Aufhebung der Integration und eine (weitere) Politisierung der Arbeiter, wie sie sich etwa in den Wahlerfolgen der Sozialdemokratie, der Zunahme gewerkschaftlicher Organisation und anderem mehr gezeigt hatte.

Die durch bestimmte Lernprozesse der Arbeiter geprägten Formen und Inhalte einer solchen Politisierung sollen, unter besonderer Berücksichtigung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens, im weiteren beschrieben und analysiert werden.

3.2. Betriebliches Mitbestimmungsstreben, gewerkschaftliche Aktivität und Formen der politischen Auseinandersetzung im organisierten Kapitalismus

D.Groh hat als Korrelat der negativen Integration der (organisierten) Arbeiter das Verhaltensmuster eines 'revolutionären Attentismus' der (organisierten) Arbeiterbewegung gekennzeichnet, das den widersprüchlichen Zusammenhang von "revolutionärer Theorie und radikaler Agitation einerseits, praktischer Reformarbeit und parlamentarischer Mitarbeit andererseits" ¹⁾ der Sozialdemokratie begrifflich umfaßt. Dem Verhaltensmuster des revolutionären Attentismus lag ein Revolutionsbegriff zugrunde, der "von vornherein und nicht erst unter dem Einfluß des Revisionismus im Vergleich zum Marxschen

Fortsetzung der Fußnoten 3) und 4) von Seite 1626:

3) Vgl. hierzu D.Groh, a.a.O., S.36-57, insbesondere S. 36-39.

4) Ebenda, S. 38.

1) D.Groh, a.a.O., S.58.

auf das objektive Moment reduziert" ¹⁾ war. Das bedeutet, daß eine gleichsam naturgesetzliche Entwicklung zum Sozialismus erwartet wurde, die zwar durch Agitation und Organisation gefördert werden konnte, vom Willen der handelnden Individuen aber letztlich weitgehend unbeeinflußt blieb. "Da der Revolution ein historisches Subjekt mehr und mehr abhanden kam, trat sie in Gestalt eines Naturereignisses auf" ²⁾.

Im Gegensatz zu dieser Auffassung gehen wir, wie im ersten Teil der vorliegenden Untersuchung ausführlich beschrieben, davon aus, daß im gesellschaftlichen Zusammenhang sowohl Subjektivität als auch Objektivität grundsätzlich Willensprodukte menschlichen Handelns sind, und daß daher auch die Gesetzmäßigkeiten einer Gesellschaft immer nur die Gesetzmäßigkeiten eines bestimmten formierten Willens in einer bestimmten Gesellschaft sind. Es wird im folgenden darauf ankommen, den Zusammenhang zwischen negativer Integration und revolutionärem Attentismus dahingehend zu überprüfen, inwieweit die oben genannte Korrelation von negativer Integration und revolutionärem Attentismus das Denken und Handeln der Arbeiter wiedergibt, oder ob es nicht vielmehr erhebliche Protest- und Widerstandsbewegungen und eine Vielzahl von individuellen und kollektiven Kämpfen der Arbeiter auch und gerade im Zusammenhang mit betrieblichen Mitbestimmungsbestrebungen gegeben hat, die bei den im allgemeinen im Zentrum der Diskussion stehenden Fragen von Revisionismus und Reformismus der Arbeiterbewegung, Massenstreikdebatte einschließlich des Verhältnisses von Partei- und Gewerkschaftsbewegung, Organisationsfetischismus der Partei- und Gewerkschaftsfunktionäre usw. leicht aus dem Blickfeld geraten.

1) D.Groh, a.a.O., S. 57.

2) Ebenda.

3.2.1. Negative Integration und revolutionärer Attentismus der Arbeiterbewegung ? Formen und Bedeutung betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen industrieller Belegschaften im organisierten Kapitalismus

Wie in den einleitenden Bemerkungen bereits angedeutet, gehen wir davon aus, daß es trotz oder gerade aufgrund der negativen Integration der Arbeiter im Zeitraum nach 1890 eine allgemeine stärkere und 'pragmatischere' Politisierung der Arbeiter gegeben hat, in deren Verlauf die Arbeiter auch deutlicher als bisher ihre betrieblichen Mitbestimmungsbestrebungen erhoben.

Dabei ist noch hinzuzufügen, daß es auch in dieser Phase weiterhin in beträchtlichem und zum Teil sogar noch zunehmendem Ausmaß ein gleichsam 'indirektes' betriebliches 'Mitbestimmungsstreben' der Arbeiter gegeben hat, das in Absentismus, Fluktuation usw. seinen Ausdruck fand. Hierauf soll allerdings in diesem Untersuchungsabschnitt nicht noch einmal systematisch eingegangen werden, da die entsprechende Problematik schwerpunktmäßig im Zusammenhang der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen behandelt wurde.

In der hier zu rekonstruierenden Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen geht es vielmehr darum, die mehr oder minder unmittelbar 'politischen' Formen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens klarer herauszuarbeiten, die, wie schon angedeutet, in wechselseitigem Zusammenhang mit einer allgemeinen umfassenderen Politisierung der Arbeiter entstanden, wie sie sich zum Beispiel in den Wahlerfolgen der Sozialdemokratie bzw. dem Wahlverhalten der Arbeiter, ihrer Organisation in Partei und Gewerkschaft und anderem mehr ausdrückt.

3.2.1.1. Die allgemeine Politisierung der Arbeiter

Wichtige Hinweise auf die Politisierung der Arbeiter bietet eine genauere Betrachtung ihres Wahlverhaltens, d.h.

im einzelnen der Wahlbeteiligung, der Wahlentscheidung und der entsprechenden Wahlerfolge der Sozialdemokratie. Dabei darf eine Stimmabgabe für die Sozialdemokratie selbstverständlich nicht umstandslos gleichgesetzt werden mit einer rational-bewußten Entscheidung für eine - wie auch immer definierte - sozialistische Gesellschaft. Vielmehr stellen sich die Zusammenhänge sehr komplex und vermittelt dar und bedürfen entsprechend einer differenzierten Betrachtung ¹⁾, wobei wir uns auf die Reichstagswahlen beschränken wollen.

Zum Wahlverhalten der Arbeiter:

Folgende Übersicht gibt einen Einblick in die Entwicklung der Wahlbeteiligung der Bevölkerung bei ausgewählten Reichstagswahlen ²⁾:

Wahl- jahr	Bevölke- rung in Mio	Wahlbe- rechtigte in Mio	Wahlbeteiligung in Prozent der Wahlberechtigten
1871	41	7,7	51
1878	44	9,1	63
1881	45	9,1	56
1890	49	10,1	72
1898	54	11,4	68
1903	59	12,5	76
1907	62	13,4	85
1912	66	14,4	85

1) Auf die grundlegenden theoretischen und praktischen Probleme der historischen Wahlforschung kann im Rahmen der hier vorliegenden Untersuchung nicht systematisch eingegangen werden; vgl. hierzu den von O.Büsch u.a. herausgegebenen Sammelband: Wählerbewegung in der deutschen Geschichte. Analysen und Berichte zu den Reichstagswahlen 1871-1933, Berlin 1978, insbesondere den ersten Teil zu 'Fragestellungen und Methoden der historischen Wahlforschung'. Der Band enthält auch eine relativ umfassende Auswahlbibliographie zur historischen Wahlforschung in Deutschland. Siehe weiterhin auch P. Steinbach: Stand und Methode der historischen Wahlforschung. Bemerkungen zur interdisziplinären Kooperation von moderner Sozialgeschichte und den politisch-historischen Sozialwissenschaften, in: H.Kaelble u.a. (Hrsg.): Probleme der Modernisierung in Deutschland. Sozialhistorische Studien zum 19. und 20. Jahrhundert, Opladen 1978, S. 171-234.

Die Zahlen dokumentieren eine beträchtliche Zunahme der Wahlbeteiligung von gut 50 % bei der ersten Reichstagswahl auf (auch aus heutiger Sicht) sehr bemerkenswerte 85 % bei den letzten beiden Reichstagswahlen vor dem Krieg. Dabei kann in unserem jetzigen Zusammenhang davon abgesehen werden, daß es bei der Entwicklung der Wahlbeteiligung auch bestimmte Hemmnisse und zeitweilige Rückgänge gegeben hat, zum Beispiel 1881 oder 1898, da diese an der allgemeinen Tendenz nichts ändern.

J. Kuczynski hat das in einer Zusammenfassung bestimmter Wahlen besonders deutlich gemacht. Danach betrug die Wahlbeteiligung in Prozent der Wahlberechtigten für die Wahlen von 1871 bis 1912 ¹⁾:

- in den siebziger Jahren 59,1 %,
- in den achtziger Jahren 64,8 %,
- in den neunziger Jahren 70,6 %,
- im ersten Jahrzehnt des 20. Jahrhunderts 81,9 %.

Wenn man Wahlen in einer bürgerlich-individualistischen liberalen Gesellschaft im Grundsatz als eine zentrale Möglichkeit der (wahlberechtigten) Individuen zur Beeinflussung der staatlichen Willensbildung und damit der politischen Entscheidung ²⁾ ansieht, dann ist die Beteiligung an solchen Wahlen Ausdruck eines bestimmten Grades der Politisierung beim Wählenden, der mit dem Mannheimschen Begriff der 'Fundamentalpolitisierung' umschrieben werden kann.

Die durchgreifende Politisierung der verschiedensten Bevölkerungskreise fand ihren augenscheinlichsten Niederschlag ... nicht zuletzt .. in der steigenden

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1630:

2) Die Übersicht wurde entnommen aus den Angaben bei O. Büsch: Gedanken und Thesen zur Wählerbewegung in Deutschland, in: O. Büsch u.a. (Hrsg.): Wählerbewegung in der deutschen Geschichte. Analysen und Berichte zu den Reichstagswahlen 1871-1933, Berlin 1978, S. 125-167, S. 130 f. J. Kuczynski, Studien 4, a.a.O., S. 261 nennt im einzelnen zwar zum Teil leicht abweichende Zahlen, die aber in der allgemeinen Tendenz den Angaben Büschs entsprechen.

1) Vgl. J. Kuczynski, Studien 4, a.a.O., S. 263.

2) Vgl. hierzu P. Steinbach, a.a.O., insbesondere S. 204 - 210.

Wahlbeteiligung und im Wachstum der sozialdemokratischen, katholischen und linksliberalen Stimmenanteile 1).

In unserem Untersuchungszusammenhang ist nun die Wahlbeteiligung der Arbeiter als Ausdruck ihrer Politisierung von besonderem Interesse. Genauere statistische Angaben hierzu liegen nicht vor, so daß mit Hilfe verschiedener zusätzlicher Daten lediglich einige Überlegungen zu der allgemeinen Tendenz des Wahlverhaltens der Arbeiter angestellt werden können. Als Ausgangspunkt dieser Überlegungen lassen sich zunächst die Wahlergebnisse der Sozialdemokratie heranziehen ²⁾:

Wahljahr	Zahl der Wähler (in 1000)	Zahl der sozialdemokratischen Stimmen (in 1000)	Sozialdemokratische Stimmen in % der Wähler
1871	3.907	124	3,2
1874	5.220	352	6,7
1878	5.781	437	7,6
1890	7.262	1.427	19,3
1903	9.534	3.011	31,3
1912	12.261	4.250	34,7

1) P.Steinbach, a.a.O., S. 212. Es sei noch einmal mit aller Deutlichkeit darauf hingewiesen, daß wir die steigende Wahlbeteiligung als ein Anzeichen einer grundsätzlichen allgemeinen Politisierung ansehen. Damit sei jedoch keineswegs unterstellt, daß nun jeder einzelne Wähler seine Wahlentscheidung als Resultat eines rationalen, d.h. interessen gebundenen und zielgerichteten Politisierungsprozesses getroffen hat. P.Steinbach hat darauf hingewiesen, daß gerade in Deutschland Wahlen niemals nur Ausdruck "einer aktiven Mobilisierung von Zielvorstellungen (waren), sondern ... auch der plebeszitären Absicherung politischer Herrschaft durch 'passive Mobilisierung' (dienten)" (P.Steinbach, a.a.O., S. 215). Ein sehr anschauliches Beispiel hierfür wird bei J.Kuczynski wiedergegeben: "Bei dieser Gelegenheit will ich gleich erzählen, wie in Mecklenburg noch vielfach zum Reichstag gewählt wird. Der Inspektor oder Besitzer läßt die wahlberechtigten Tagelöhner nach der Leutestube kommen. Hier hält der betreffende Herr eine kurze Rede und läßt dann Butterbrode und Branntwein vertheilen. Hier auf bekommt jeder seinen Zettel (natürlich steht der Name des Wahlkandidaten der Herrschaft drauf) und nun gehts in des Inspektors Stube, wo der Rademacher und Statthalter als Beisitzer schon vor der Urne sitzen. Jeder steckt nun den eben erhaltenen Zettel in die Urne.

Die Zahlen belegen einen enormen Zuwachs der sozialdemokratischen Stimmen bei den Reichstagswahlen und zwar sowohl absolut als auch relativ. Allein hierin kann, mit den oben erwähnten Einschränkungen, schon ein Anzeichen einer allgemeinen Politisierung der Arbeiter gesehen werden, wenn man von der begründeten Annahme ausgeht, daß das Gros der sozialdemokratischen Wähler von Arbeitern gestellt wurde. Denn obwohl die Determinanten des Wahlverhaltens durchaus vielschichtig und keineswegs ausschließlich in der sozialökonomischen Position und Situation der Wähler zu suchen waren (und sind) ¹⁾, spricht doch einiges dafür, daß (Industrie)Arbeiter der Sozialdemokratie näher standen als anderen Parteien bzw. politischen Gruppierungen, da die SPD als Klassen- und Weltanschauungspartei grundsätzlich den Interessen der Arbeiter verpflichtet war, und diesen zumindest die Möglichkeit einer allgemeinen

Fortsetzung der Fußnoten 1) und 2) von Seite 1632:
Bei einigen, dem Inspektor nicht ganz sicher scheinenden Leuten wird auch wohl der Zettel geöffnet. Von Vielen habe ich gehört, daß solches Verfahren allgemeine Sitte wäre. (Hofgängerleben in Mecklenburg. Selbsterlebtes und Selbsterschautes von einem Berliner Arbeitslosen, Berlin 1896, S. 24, zitiert nach J.Kuczynski, Studien 4, a.a.O., S. 263 f.)

2) Zusammengestellt nach J.Kuczynski, Studien 4, a.a.O., S. 267.

1) Vgl. hierzu F.Naschold: Zur Theorie des Wählerverhaltens, in: O.Büsch u.a. (Hrsg.): Wählerbewegung in der deutschen Geschichte. Analysen und Berichte zu den Reichstagswahlen 1871-1933, Berlin 1978, S. 97-108. Naschold nennt als die vier wichtigsten Gruppen von Determinanten des Wählerverhaltens sozialökonomische, sozialpsychologische, institutionelle Faktoren sowie die Auswirkungen der Wahlkampfaktivität der parteiorganisationen (vgl. ebenda, S. 97).

Die unterschiedlichen Bestimmungsgründe der Wahlentscheidung hatte im übrigen bereits 1907 E. Cahn in seinen Ausführungen zu den Motiven des politischen Wählens systematisch darzustellen versucht (vgl. E.Cahn: Die Motive des politischen Wählens, in: O.Büsch u.a. (Hrsg.): Wählerbewegung in der deutschen Geschichte. Analysen und Berichte zu den Reichstagswahlen 1871 - 1933, Berlin 1978, S. 171-183).

gesellschaftlichen und politischen Orientierung bot ¹⁾.

Die Berechtigung dieser Annahme hat R.Blank in seiner Analyse der Reichstagswahlen von 1903 und zum Teil 1893 und 1898 mit Hilfe einer Kombination von Wahlstatistik und Sozialstatistik bereits 1904/5 untermauert ²⁾. Zwar ging es Blank in seiner Analyse in erster Linie gerade um den Nachweis der Heterogenität der sozialdemokratischen Wählerschaft, aber sein zentrales Ergebnis, daß nämlich bei den Reichstagswahlen von 1893 und 1898 jeweils etwa ein Viertel, 1903 etwa ein Fünftel der sozialdemokratischen Wähler aus dem Bürgertum gekommen sei ³⁾, bedeutet umgekehrt eben auch, daß ca. 75 % bzw. ca. 80 % Wähler der Sozialdemokratie Arbeiter waren.

Die Verankerung der Sozialdemokratie bei den Arbeitern wird auch aus den von Blank wiedergegebenen Zahlen zur geographischen Verteilung der sozialdemokratischen Wählerschaft deutlich ⁴⁾. Beispielsweise erreichten die Sozialdemokraten bei der Reichstagswahl von 1903 in Berlin 66,8 %, in Hamburg 62,2 % und in Sachsen 58,8 % der Stimmen, dagegen in den Provinzen Westpreußen nur 8 %, Hohenzollern 3,8 % und Posen 2,7 %. Mit diesen Anteilen

1) Einschränkung muß hierzu allerdings angemerkt werden, daß die Sozialdemokratie bei den katholischen Industriearbeitern nicht in diesem Ausmaß verankert war. In einer Analyse der Reichstagswahlen von 1907 hat A.Klöckner festgestellt, daß nur 11,3 % der sozialdemokratischen Stimmen von katholischen Wählern abgegeben wurden (vgl. A.Klöckner: Konfession und sozialdemokratische Wählerschaft, in: O.Büsch u.a.(Hrsg.): Wählerbewegung in der deutschen Geschichte. Analysen und Berichte zu den Reichstagswahlen 1871-1933, Berlin 1978, S.197-207, S.203). Allerdings ist bei dieser Zahl der Anteil der katholischen Arbeiter nicht gesondert aufgeführt. G.A.Ritter schätzt, daß bereits bei der Reichstagswahl 1893 mehr als ein Drittel der gewerblichen katholischen Arbeiter sozialdemokratisch wählte (vgl. G.A.Ritter, a.a.O., S.78, Fußnote 136).

2) Vgl. R.Blank: Die soziale Zusammensetzung der sozialdemokratischen Wählerschaft Deutschlands, in: O.Büsch u.a. (Hrsg.): Wählerbewegung in der deutschen Geschichte. Analysen und Berichte zu den Reichstagswahlen 1871-1933, Berlin 1978, S.184-196. Zur Kritik an Blanks Analyse siehe G.A.Ritter, a.a.O., S.77 f., Fußnote 136.

3) Vgl. R.Blank, a.a.O., S.192.

4) Vgl. im folgenden ebenda, S. 185-189.

korrespondierten in etwa die Anteile der Erwerbstätigen der Industrie in Prozent aller Erwerbstätigen und berufslosen Selbständigen, die auf der einen Seite in Berlin 52,9 %, in Hamburg 38,6 %, in Sachsen 55 % und auf der anderen Seite in Westpreußen nur 20 %, in Hohenzollern 20,2 %, in Posen sogar nur 18,7 % betrugen.

Der Zusammenhang der Wahlerfolge der Sozialdemokratie mit Urbanisierung ¹⁾ und Industrialisierung wird durch diese Zahlen verdeutlicht ²⁾.

Insgesamt lassen die Angaben darauf schließen, daß sich das Wahlverhalten der Arbeiter im Sinne eines allgemeinen (wenn auch begrenzten) Politisierungsprozesses verändert hat.

Diese Annahme wird durch eine von J.Kuczynski durchgeführte Berechnung weiter abgestützt ³⁾:

Wahl- jahr	Zahl der Wähler (in 1000)	Andere als sozialdem. Stimmen (in 1000)	Andere als sozialdem.Stim- men (in % d.Wahl- berechtigten)+	Wahlbetei- ligung (in %)
1871	3.907	3.783	49,4	51
1874	5.220	4.868	57,1	61,3
1878	5.781	5.344	58,6	63,4
1890	7.262	5.835	57,5	71,6
1903	9.534	6.523	52,1	76,1
1912	12.261	8.011	55,5	84,9

+ Wahlbeteiligung derjenigen Wähler, die nicht sozialdemokratisch gewählt haben.

1) Zum Zusammenhang von Urbanisierung und Arbeiterbewegung siehe im einzelnen W.H.Schröder, a.a.O., S. 49-54.

2) Auf der anderen Seite gab es auch bestimmte Regionen und Bereiche, in denen die Sozialdemokratie selbst bis 1914 noch kaum Fuß fassen konnte (vgl. G.A.Ritter, a.a.O., S.67-78), so beispielsweise in ländlichen Wahlkreisen mit katholischer Bevölkerungsmehrheit oder auch in von Schwerindustrie und Bergbau dominierenden Gebieten, besonders dann, wenn hier osteuropäische Arbeitsimmigranten einen beträchtlichen Anteil der Bevölkerung stellten.

3) Zusammengestellt nach J.Kuczynski, Studien 4, a.a.O., S. 311.

Wie die Tabelle verdeutlicht, hat Kuczynski die Entwicklung der Wahlbeteiligung derjenigen Wähler, die nicht sozialdemokratisch gewählt haben, der Entwicklung der allgemeinen Wahlbeteiligung, also einschließlich der sozialdemokratischen Wählerschaft, gegenübergestellt. Während nun erstere im Zeitraum von 1871 bis 1912 zwar nicht gleichgeblieben ist, aber doch auch keine eindeutige Tendenz nach oben gezeigt hat, ist letztere relativ stetig und sehr deutlich gestiegen. Wenn auch nicht vorbehaltslos Kuczynskis Folgerung hieraus, daß die Zunahme der Wahlbeteiligung "ausschließlich der Politisierung der Werktätigen durch die Sozialdemokratie" zuzuschreiben war ¹⁾, zugestimmt werden kann, so zeigen die Zahlen doch sehr deutlich, daß vor allem die Sozialdemokratie ein zusätzliches Wählerpotential mobilisiert hat. Da in diesem Wählerpotential, wie oben dargelegt, vorwiegend - wenn auch nicht ausschließlich - Arbeiter vertreten waren, kann hieraus - unter den oben gemachten Einschränkungen - auf eine erhebliche allgemeine Politisierung auch und gerade der Arbeiter geschlossen werden ²⁾.

Damit ist bisher allerdings vornehmlich etwas über die quantitativen Ergebnisse einer als Lernprozeß verlaufenen

1) Vgl. J.Kuczynski, Studien 4, a.a.O., S. 310. Denn die Sozialdemokratische Partei wurde eben nicht nur von Lohnarbeitern gewählt und nicht alle Lohnarbeiter wählten sozialdemokratisch.

2) Über diesem Ergebnis darf allerdings nicht vergessen werden, daß, wie O.Büsch herausgearbeitet hat, "bis 1907 eine zu drei Fünfteln aus städtischer, zu zwei Dritteln aus industriell-kommerzieller und zu vier Fünfteln aus abhängiger Bevölkerung bzw. Erwerbsbevölkerung bestehende Gesellschaft sich durch eine Mehrheit von 54 % ihrer wahlberechtigten Mitglieder zu konservativen Leitbildern bekannte und noch 1912 mit 46 % der Wählerstimmen 52 % der Reichstagsmandate an konservative Parteien vergab". (O.Büsch, a.a.O., S.127). Hierdurch wird allerdings die oben gemachte Aussage zu einer im Wahlverhalten ihren Ausdruck findenden allgemeinen Politisierung der Arbeiter in der Tendenz nicht widerlegt, wohl aber werden die Grenzen des angedeuteten Politisierungsprozesses genannt. Zu den verschiedenen Erklärungsansätzen für die Diskrepanz zwischen Sozialstruktur und Wahlverhalten siehe im übrigen ebenda, S. 128-134.

den Politisierung der Arbeiter gesagt, aber noch wenig über den qualitativen Verlauf dieses Lernprozesses selbst. Auf letzteren soll im folgenden weiter eingegangen werden.

Ausgangspunkt einer Rekonstruktion dieses Prozesses ist die durch die fundamentalen ökonomischen, technischen, sozialen und politischen Umwälzungen während des 19. Jahrhunderts bewirkte soziale Mobilisierung der Menschen 1), die dann nach der Periode des Umbruchs, also etwa ab 1890, zu einer allgemeinen, d.h. eher grundsätzlich zu verstehenden, Politisierung der Arbeiter führte.

Der Begriff der sozialen Mobilisierung umfaßt nach K.W. Deutsch

eine ganze Anzahl engerer Teilprozesse, wie zum Beispiel Wohnsitzwechsel, Berufswechsel, Änderung der sozialen Umgebung und der Sphäre des Nachbarlichen, von Institutionen, Rollen und Handlungsweisen 2).

Deutsch definiert dann weiter soziale Mobilisierung als einen Prozeß,

bei dem größere Ballungen alter sozialer, wirtschaftlicher und psychologischer Bindungen ausgerissen und zerbrochen werden und wo die Menschen für neue Formen der Vergesellschaftung und des Verhaltens aufgeschlossen werden 3).

Auf die politischen Implikationen der sozialen Mobilisierung hat Mannheim hingewiesen, indem er das Bild von großen Menschenmassen zeichnete,

die sich aus einem Leben in lokaler Isolation, in Traditionalismus und politischer Apathie in ein anderes Leben begeben, das sie umfassender und intensiver in die Verflechtungen des modernen Lebens einbezieht und damit auch zu potentiellen oder aktuellen Mitspielern der Massenpolitik macht 4).

1) Siehe dazu die ausführlichen Diskussionen der als Umbruchperiode zu verstehenden Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen 1848-1890 in Kapitel 2.

2) K.W.Deutsch: Soziale Mobilisierung und politische Entwicklung, in: W.Zapf (Hrsg.): Theorien des sozialen Wandels, Köln und Berlin 1969, S.329-350, S.329.

3) Ebenda, S. 330.

4) Ebenda.

Soziale Mobilisierung bringt also einerseits eine "Ausweitung der politisch relevanten Bevölkerungsschichten" mit sich, die nun "ungleich breiter zusammengesetzt (sind) als die Eliten" und "alle jene Personen (umfassen), die von der Politik in Rechnung gestellt werden müssen" ¹⁾. Andererseits und damit zusammenhängend begünstigt "die steigende Zahl der mobilisierten Bevölkerung und die Ausweitung und zunehmende Dringlichkeit ihres Bedürfnisses politischer Einwirkungen ... ein Anwachsen des politischen Interesses" ²⁾ und der politischen Anteilnahme.

Ausdruck einer solchen allgemeinen Politisierung war, wie bereits dargelegt, unter anderem die Beteiligung an Wahlen ³⁾. Allerdings konnte gerade von den ihrer Herkunft nach auch in sich wiederum heterogenen bäuerlichen und handwerklichen Gruppen, die durch die Auflösung der gewohnten Arbeits- und Lebensverhältnisse und -sicherheiten die ersten Industriearbeitergenerationen bildeten, eine Beteiligung an Wahlen keinesfalls als selbstverständlich erwartet werden. Denn eine bewußte Beteiligung an politischen Wahlen ⁴⁾ setzte eine auch subjektive Lösung aus den traditionellen ökonomischen und sozialen Abhängigkeitsverhältnissen und das Erkennen der eigenen, durch die Trennung von Ökonomie und Politik veränderten Situation voraus. Selbst wenn eine grundsätzliche Bereitschaft für die Beteiligung an der Wahl an sich entstand, ergab sich weiterhin das Problem der Wahlentscheidung für einen bestimmten Kandidaten. Denn die Kandidaten standen in der Regel weniger als Person, sondern vielmehr für ein bestimmtes Programm bzw. für eine bestimmte Richtung, so daß die Wahlentscheidung ein beträchtliches Abstraktionsvermögen verlangte, das gerade von den ersten Arbeitergenerationen nicht ohne spezifi-

1) K.W.Deutsch: Soziale Mobilisierung, a.a.O., S.336.

2) Ebenda, S. 339 f.

3) Vgl. ebenda, S. 340.

4) Von dem oben beschriebenen Fall der 'passiven Mobilisierung' soll hier abgesehen werden.

sche Lernprozesse erbracht werden konnte. Im folgenden sollen solche Lernprozesse anhand einiger Beispiele modellhaft nachgezeichnet werden. Dabei ist zu beachten, daß sie in den konkret-historischen Einzelfällen jeweils unterschiedlich verliefen.

Carl Fischer hat in seinen 'Denkwürdigkeiten und Erinnerungen' die ersten Stufen eines solchen Lernprozesses sehr anschaulich beschrieben:

Als ich nach Osnabrück kam, da hatte ich noch keinen Verstand: weder von Politik noch von den Parteien, denn ich hatte mich nie um dergleichen gekümmert und war auch kein Zeitungsleser. Da war ich nicht wenig verlegen, als 1871 die Reichstagswahl war, da bekamen wir am Wahltage schon Mittags Feierabend, damit wir alle wählen konnten. Zwar war auf dem Stahlwerk nicht das Geringste bekannt gemacht oder angeschlagen: wen man wählen sollte, aber weil wir deswegen überhaupt Urlaub bekamen und einen halben Tag feiern mußten: da nahm ich die Sache ernst und bedachte, daß ich wählen müßte. Aber derzeit war ich noch bei den Maurern und mit einer ganzen Anzahl derselben im Wirthshause in Quartier, und es ging während und nach dem Essen laut genug her und ich hörte, daß sie alle wählen wollten. Aber die Meisten davon stammten aus dem Göttingenschen und waren katholisch und auch welfisch Gesinnte darunter und ich merkte wohl, daß die Katholischen und die welfisch Gesinnten zusammen hielten, um ein und denselben zu wählen. Aber da ich nicht katholisch noch welfisch, sondern blos gut preußisch gesinnt war, da mußte ich den anderen wählen, aber der gefiel mir freilich auch nicht sonderlich, denn er war zwar nicht katholisch und auch nicht welfisch, aber er war Bürgermeister in Osnabrück, und die Bürgermeister hatte ich im Magen, wenn ich auch nicht davon sprach. Aber es war weiter keine Auswahl, da ging ich die Treppe hinauf und zog mich etwas um, und als ich wieder herunter kam, hatte ich Durst gekriegt von den Pökelknochen, und blieb im Hausflur vor dem Ladentisch stehen, weil die Wirthin gerade im Laden war und ließ mir ein Glas Bier geben, da trank ich das Bier halb aus, da fragte mich die Wirthin: 'Na solls zur Wahl gehen?' Da bejahte ich und trank mein Bier aus, da fragte sie: 'Wem wählen Sie denn?' Da sagte ich unbefangen: 'Miquel', da sagte sie laut in belehrendem Tone: 'Ach wählen Sie doch den Schweinehund nicht!' Da wollte ich Näheres von der Frau erfahren und wollte sie fragen und sagte: 'Ja, ich traue ihm auch nicht recht', - aber da wurde sie in die Küche gerufen, da ging ich sehrbekommen aus dem Hause.

Aber ich kannte den Kandidaten gar nicht und war bloß deswegen mißtrauisch, weil er zu den Bürgermeistern gehörte, aber meine Wirthin mußte das wohl wissen. Da verlor ich das bißchen Lust wieder und mochte den Bürgermeister auch nicht mehr haben und beschloß: garnicht zu wählen, und anstatt nach dem Wahllokal ging ich ins Gartlager Holz spazieren. Da war ich schnell meine Beklommenheit wieder los, und wunderte mich nicht wenig über mich selber, und wie ich auf die Gedanken gekommen war, daß ich hatte wählen wollen, und wollte mich in Zukunft nicht wieder mit solchen Gedanken befassen.

Aber drei Jahre später ging das nämliche Stück wieder los, nur weit feierlicher. Da hatte ich mir schon ziemlich das Zeitungslesen angewöhnt in der Wirtschaft und hatte daraus gelernt, daß die eine Partei ultramontan und die andere liberal hieß und jede Partei hatte eine Zeitung, und beide Zeitungen kamen täglich nach der Wirthschaft; aber das will ich versichern! Da gingen einem die Augen über! denn ich nahm das alles für Ernst, und las sich auch nicht anders als ob das Ernst wäre 1).

Fischer beschrieb hier seine ersten Erfahrungen mit Wahlen, denen er zunächst noch uninteressiert und uninformiert gegenüberstand. Jedoch wird aus der Schilderung auch deutlich, daß das Phänomen der Wahlen überhaupt einen Reflexionsprozess Fischers herbeiführte, bei dem ihm allerdings zunächst noch rationale Orientierungskriterien fehlten.

Auf einer fortgeschritteneren Stufe des politischen Lernprozesses erfolgte eine Auseinandersetzung mit den Kandidaten, Richtungen und Programmen der Parteien. Eine Beschreibung hierfür findet sich bei Nikolaus Osterroth 2):

Den Grubenarbeitern, die bisher in einem ziemlich ungezwungenen, fast patriarchalischen Arbeitsverhältnis gestanden hatten und nur durch ihr schlechtes Gedinge zu größeren Leistungen angetrieben wurden,

1) C.Fischer: Denkwürdigkeiten und Erinnerungen eines Arbeiters, Jena u.Leipzig 1905, S.291 ff., zitiert nach J.Kuczynski, Studien 4, a.a.O., S. 265 f.

2) N.Osterroth: Vom Beter zum Kämpfer, Berlin 1920, S. 131 ff., zitiert nach J.Kuczynski, Studien 4, a.a.O., S. 308 f.

sollte jetzt eine strenge Arbeitsordnung mit einem raffinierten Strafsystem aufgezwungen werden. Außerdem sollten die Akkordsätze einheitlicher festgesetzt, in Wirklichkeit nach unten 'ausgeglichen' werden. Und schließlich verbot man den Bergleuten noch, das Abfallholz und das bei notwendigen Umbauarbeiten im Stollen unter großen Zeitverlusten 'geraubte' Holz für Brennzwecke zu benutzen. Dies war ein herkömmliches Recht der Arbeiter und ersparte ihnen, Holz und Kohlen zu kaufen. Der Versuch, diese Arbeitsordnung einzuführen, machte denn auch unter den Bergleuten böses Blut und reizte sie zum Widerstand, der sich aber zunächst nur in Wirtshausdebatten äußerte.

Als die Grubenherren auf ihrem Plan bestanden, den sie vom 1. Mai ab verwirklichen wollten, wandten sich die Bergleute an den Pfarrer, daß er ihnen gegen die offensichtliche Ungerechtigkeit helfen sollte. Jedoch, statt ihnen beizustehen, predigte dieser, daß der Arbeitgeber auch eine von Gott eingesetzte Obrigkeit sei, der man gehorchen müsse. Die größte Tugend der Untergebenen sei demütiger Gehorsam. Herren und Knechte habe es immer gegeben, und Gott habe dem Herrn das Recht verliehen, seinem Knechte zu befehlen. Die Arbeiter merkten, was der Pfarrer sagen wollte und liefen in hellen Haufen aus der Kirche fort ins Wirtshaus, wo sie ganz unchristlich über den 'Pfaffen' schimpften, der für ein von einem Grubenherrn gestiftetes neues Kirchenfenster den Arbeitern Geduld predigte, statt daß er den Grubenherren Menschlichkeit und Gerechtigkeit einschärfte.

Das war Mitte April, zur Zeit, als ich mich wegen der hinterhältigen Politik, die das Zentrum im bayrischen Landtag verfolgte, in größter innerer Gärung befand und nach einem programmatischen Ziel auf politischem Gebiet Ausschau hielt. Bisher hatte mich der Streit um die Arbeitsordnung wenig berührt; ich wußte auch kein Mittel, sie abzuwehren. Jetzt aber, wo der Pfarrer vor meinen Ohren so unzweideutig Partei gegen die Arbeiter ergriff, statt den Grubenherren ins Gewissen zu reden, empörte ich mich und sah in dem Pfarrer in erster Linie den Zentrumsmann. Das war ja die richtige Zentrums politik, genau so, wie sie Dr. Siegl ... immer geißelte: liebedienerisch nach oben und zu jedem Verrat des Volkes bereit, das man mit den Mitteln der Religion gängelte, und dem man in der Agitation immer die 'Ketzer' als die einzige Gefahr hinstellte.

Von welcher Seite drohte denn jetzt Gefahr? Doch nur von den katholischen Grubenbesitzern, die scheinheilig gemalte Kirchenfenster, Altäre, Glocken usw. stifteten, und merkwürdigerweise gerade in der letzten Zeit. ...

In meiner Wissensnot setzte ich mich hin und schrieb dem Ortspfarrer einen geharnischten Brief, in dem

ich das vorliegende soziale Problem beleuchtete, sein Verhalten kritisierte und meine quälenden Zweifel schilderte. Ich bat um Hilfe für die Arbeiter, und wenn es auch nur ein Versuch wäre. Für mich und viele andere wäre selbst der fruchtlose Versuch, uns zu helfen, eine rettende Tat, die uns wieder festen Grund unter unseren strauchelnden Füßen verschaffte. 'Einer für viele' unterzeichnete ich den Brief und wartete gespannt die Folgen ab. Am Sonntag, in der Predigt, mußte sich doch die Wirkung meines Hilferufes zeigen. Sicher, ich würde mich nicht täuschen! Hatte der Pfarrer seine erste Predigt den Arbeitern gewidmet, so würde er am zweiten Sonntag seine Mahnung gewiß an die andere Partei richten und warnend seine Stimme gegen einen Gewaltakt erheben, der den Grubenbesitzern keinen Segen, der Gemeinde aber nur Fluch, Hader und vergiftende Kämpfe bringen konnte. Gewiß, der Pfarrer würde meine Hoffnung rechtfertigen und beiden Parteien rücksichtslos die Wahrheit sagen!

Meine Enttäuschung war grenzenlos. ...

Am letzten Aprilsonntag, während des Mittagessens, wurde in unser offenstehendes Fenster ein Flugblatt geworfen, das im ersten Augenblick unbeobachtet blieb. Nach dem Essen hob ich das Blatt auf und überflog die Vorder- und Rückseite, ohne zunächst den Text zu lesen. 'An die Reichstagswähler!' war das Flugblatt überschrieben, und auf der Rückseite stand am Schluß: 'Die sozialdemokratische Reichstagsfraktion'. Jetzt kam Leben in mich. Das war ja, was ich suchte: ein Programm, eine authentische Kundgebung der Sozialdemokratie!

Ich begann zu lesen. Satz für Satz war eine Anklage gegen die Regierung und die bürgerlichen Parteien, gegen die bis zur Unerträglichkeit in die Höhe getriebenen Rüstungsausgaben, die wahnsinnig steigende Schuldenlast des Reichen, die Ueberflüssigkeit der neuen, volksbelastenden Flottenvorlage, die Ausplünderung der Volksmassen durch Zölle und indirekte Steuern. Und weiter: das Stocken der Sozialpolitik, das Elend und die Rechtlosigkeit der Arbeitermassen, die vom Kaiser angedrohte Zucht-hausvorlage, die das Vereinigungsrecht der Arbeiter vernichten sollte! Alles machte einen ungeheuren, nie empfundenen Eindruck auf mich.

Plötzlich sah ich die Welt von der andern Seite, von einer Seite, die mir bis jetzt dunkel und unbeleuchtet geblieben war.

Die Schilderung Osterroths zeigt, wie die Verbindung allgemeiner Kenntnisse über die Parteienrichtungen (die Osterroth offenbar vor allem durch Zeitungslektüre ge-

wonnen hatte) und unmittelbarer Betroffenheit in dem Interessenkonflikt um die Arbeitsordnung ihn zu einer subjektiven Situationsverarbeitung führte, die ihn schließlich (durch ein sozialdemokratisches Flugblatt angeregt) für die Sozialdemokratie einnahm (und später zum Mitglied und Funktionär in Partei und Gewerkschaft machte).

Die grundsätzliche Orientierung der Arbeiter an der und auf die Sozialdemokratie kann als weiterer Schritt des allgemeinen Politisierungsprozesses der Arbeiter aufgefaßt werden. Paul Göhre hat sie sehr anschaulich beschrieben ¹⁾:

Die erste und bedeutsamste Wirkung dieser eben geschilderten Agitation ist die Thatsache, daß die gesamte Arbeiterschaft von Chemnitz und Umgegend, die ich kennen lernte, mit nur geringen Ausnahmen heute mit der sozialdemokratischen Partei irgendwie weit verknüpft ist, daß sie mehr oder weniger in der Luft ihrer Ideen lebt, und daß sie jedenfalls in ihr, dieser Arbeiterpartei par excellence, ihre einzige starke und berufene Rpräsentantin erblickt. Der Arbeiter, mit dem ich Umgang gehabt habe, ist - bewußt oder instinktiv - durchdrungen von dem Gefühl des bestehenden feindlichen Gegensatzes seiner und der Unternehmer Interessen; er ist erfüllt von dem Drange nach einer geschlossenen thatkräftigen Organisation der Massen, zu denen er gehört, von dem Sehnen nach einem großen Fortschritt, nach einem Aufschwung des ganzen vierten Standes, den diese Massen bilden; er hat, auch ein Kind der neuen gedankendurchfluteten, gärenden Zeit, wie die andern Zeitgenossen allerhand neue Interessen, höhere, leibliche wie geistige Bedürfnisse, deren Befriedigung er verlangt; und er weiß, sieht, fühlt, daß dieses elementare Drängen und Sehnen, dieses Streben und Bedürfen ihm niemand anders bis heute ohne Rückhalt und Eigennutz, energisch und weit ausgreifend befriedigen will, als eben die sozialdemokratische Partei. ...

Zum Beweis dessen führe ich eine Reihe ganz spontaner Äußerungen aus dem Munde der verschiedenen Arbeitsgenossen an. Sie lauten ihrem Sinne nach einander alle gleich: 'Bei uns haben alle bis auf den letzten Mann sozialdemokratisch gestimmt'; 'Die Arbeiter sind und wählen alle Sozialdemokraten'; 'Jeder Arbeiter ist Sozialdemokrat'; 'Ich wähle meinesgleichen'; und, besonders drastisch: 'Hier ist alles sozialdemokratisch, selbst die Maschinen!' Was sich da ausspricht, ist immer das selbe, eben die Meinung - ganz im allgemeinen -, daß Sozialdemokratie und Arbeiterschaft ein und

1) P.Göhre, a.a.O., S.108-112.

dasselbe sein muß. Zwar scheinen dem eine Reihe anderer Aussprüche anderer Arbeitskollegen direkt zu widersprechen. Denn einige der Leute meinten auch wieder gelegentlich, 'daß nur etwa die Hälfte der 400-500 Mann unsrer Fabrik Sozialdemokraten seien'. Doch ist das nur ein scheinbarer Widerspruch. Denn da meinte man immer nur solche, die mit ihrer sozialdemokratischen Gesinnung irgendwie besonders bemerkbar hervortreten, vor allem irgend welchem sozialdemokratischen Wahl-, Hilfskassen- oder Vergnügungsvereine angehörten. In diesem Sinne war allerdings noch lange nicht die Hälfte Sozialdemokraten zu nennen. Sozialdemokratisch gerichtet, bestimmt, gesinnt aber - im weitesten Sinne - war, wie gesagt, die erdrückende Mehrzahl meiner Arbeitsgenossen. ...

Das heißt nun freilich nicht, daß jeder von diesen ein zielbewußter, über das Prinzip und Programm der Partei klar orientierter Sozialdemokrat gewesen wäre. Das gilt vielmehr von kaum drei, allerhöchstens vier Prozent der Gesamtheit, nur von der kleinen Schar jener Leiter und Träger der Agitation und ihren nächsten Freunden und Schülern. Sie allein hatten einigermaßen die Agitationsschriften der Partei gründlich und mit Verständnis gelesen, sie allein kannten und verstanden das gesamte offizielle Programm, seine Interimsforderungen nicht minder als seine letzten radikalsten Ziele. ... In der ganzen übrigen erdrückenden Mehrheit der sozialdemokratischen Arbeiterschaft aber war von einer ebensolchen geschlossenen und klaren politischen und sozialen Gesinnung nicht mehr die Rede. Hier waren vielmehr die allerverschiedensten, auseinandergehendsten, verworrensten Ansichten in buntem Gemisch, in allen Nüancen und Färbungen vertreten. Hier waren die eignen praktischen Erfahrungen, die ein jeder in seinem bisherigen Leben und Berufe gemacht, die persönlichen Wünsche und Erwartungen, die gerade er hegte und erstrebte, die eigentümlichen Eindrücke, die er in seiner frühern nicht sozialdemokratischen Zeit, im Elternhause und sonstwo erhalten, nicht so gewaltsam unterdrückt und verwischt, sondern vielmehr häufig noch besonders rege und lebendig, und alles zusammen, eigne Erfahrung, persönliche Wünsche, frühere Einflüsse in eine wunderliche, oft nur sehr lose und nur sehr beschränkte Verbindung mit sozialdemokratischen Anschauungen und Lehrsätzen gebracht.

Göhre hat deutlich hervorgehoben, daß die sozialdemokratische Orientierung der Arbeiter (wie sie sich u.a. im Wahlverhalten ausdrückte) nicht ohne weiteres identisch war mit einem auf umfassender Information über die Sozialdemokratie einerseits und einer interessenbezogenen

Verarbeitung der eigenen Situation andererseits beruhenden und insofern rationalen aktivem Engagement für Partei und Gewerkschaft. Dennoch kann sie als Ergebnis eines Politisierungsprozesses der Arbeiter aufgefaßt werden, der allerdings (zumindest im Modell) damit noch nicht abgeschlossen war, sondern sich mit der Organisation in der Arbeiterbewegung fortsetzte.

Zum Organisationsverhalten der Arbeiter:

Wenn auch bei vielen der Politisierungsprozeß nicht so weit führte, so läßt sich doch auch und besonders aus den Organisationszahlen von Gewerkschaft und Partei eine deutliche Steigerung der politischen Reflexion und Aktivität der Arbeiter nach 1890 ablesen.

Die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften entwickelten sich wie folgt ¹⁾:

Jahr	Freie Gewerkschaften	Hirsch-Dunckersche Gewerkvereine	Christliche Gewerkschaften
1891	277.659	65.588	-
1896	329.230	71.767	8.055
1900	680.427	91.661	78.664
1905	1.344.803	117.097	188.106
1910	2.017.298	122.571	295.129
1913	2.573.718	106.618	342.785

Die Zahlen belegen einen enormen Anstieg des gewerkschaftlichen Organisationsgrades, wobei die freien Gewerkschaften das Gros der organisierten Arbeiter auf sich vereinigten.

Gleichzeitig vervielfachte sich die Mitgliedschaft der sozialdemokratischen Parteien (in Tausend) ²⁾:

1906 : 384	1909 : 633	1912 : 970
1905 : 530	1910 : 720	1913 : 982
1908 : 587	1911 : 836	1914 : 1085

1) Zusammengestellt nach J.Cassau: Die Arbeitergewerkschaften. Halberstadt 1927, Statistik, S. 1.

2) Vgl. H.Grebing, a.a.O., S. 104.

Ohne jetzt auf den Zusammenhang zwischen der Organisation in der Arbeiterbewegung und dem 'politischen Bewußtsein' der einzelnen Organisationsmitglieder detaillierter einzugehen, bleibt festzuhalten, daß in den meisten Fällen bereits der Beitritt zur Gewerkschaft oder gar Partei ein bestimmtes Ausmaß an politischer Reflexion und auch Aktivität voraussetzte, die als Ergebnis der von uns in diesem Zusammenhang rekonstruierten allgemeinen Politisierung der Arbeiter aufgefaßt werden können. Insgesamt ist am Beispiel des Wahl- und Organisationsverhaltens der Arbeiter deutlich geworden, daß bestimmte Lernprozesse der Arbeiter zu ihrer Politisierung in einem ganz allgemeinen Sinne führten, die für die Formen und den Stand betrieblichen Mitbestimmungstrebens einen Ausgangspunkt bildeten, wobei zugleich die Entwicklung des Mitbestimmungstrebens ein wesentliches Element dieses Politisierungsprozesses war.

Dieser Zusammenhang soll an verschiedenen Beispielen im folgenden genauer rekonstruiert werden.

3.2.1.2. Betriebliche Mitbestimmungsbestreben industrieller Belegschaften am Beispiel ausgewählter Fälle

Die Formen und der Entwicklungsstand des betrieblichen Mitbestimmungstrebens im hier betrachteten Zeitraum lassen sich zunächst am besten veranschaulichen, indem exemplarisch bestimmte konkrete Auseinandersetzungen zwischen industriellen Belegschaften und Unternehmens- und Betriebsleitungen nachgezeichnet werden.

Als ein erstes Beispiel soll hier auf das betriebliche Mitbestimmungstreiben von Ronneburger Holzarbeitern kurz vor der Jahrhundertwende eingegangen werden, deren Kampf um bessere Arbeitsbedingungen im Rahmen des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses geführt wurde.

3.2.1.2.1. Der Kampf der Ronneburger Holzarbeiter um
die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und
ihr gewerkschaftlicher Zusammenschluß

Die im folgenden zu beschreibenden Auseinandersetzungen nahmen ihren Ausgangspunkt bei den Arbeitsbedingungen der im sächsischen Ronneburg gelegenen Holzschuh- und Pantoffelfabrik Thomas und Comp., in der der schon mehrfach erwähnte M.Th.W.Bromme mehrere Jahre lang arbeitete. Seiner Autobiographie sind auch die folgenden Beschreibungen entnommen ¹⁾.

In der Fabrik wurden neben Holzschuhen und Pantoffeln auch Waschbretter, Kleiderbügel, Bienenhäuser und vor allen Dingen Ratten- und Mausefallen hergestellt ²⁾. Bromme hat in seinen Schilderungen keine sehr genaue und vor allem keine systematische Darstellung der technischen und ökonomischen Entwicklung der Fabrik, der Struktur und Rekrutierung ihrer Belegschaft usw. gegeben ³⁾. Er schreibt zu den Arbeitsbedingungen im Betrieb bzw. in 'seiner' Abteilung lediglich ⁴⁾:

In dem engen Arbeitsraum herrschte ... ein ungeheurer Staub, der mich für meine Lunge das Schlimmste befürchten ließ ... Bei dürrtem Holz, dessen Staub infolge der Leichtigkeit sich nicht zu Boden senkte, und ebenfalls, wenn ich den Schleifstein abdrehen mußte, band ich deshalb einen Respirator vor Mund und Nase ... Von den ungebildeten ländlichen Arbeitern wurde ich natürlich deswegen verlacht und verspottet. Als junger Mensch will man das auch nicht immer haben und so benutzte ich eben das Dings nur in den nötigsten Fällen. Doch hatte ich schon

1) Vgl. M.Th.W.Bromme, a.a.O., S.168-242.

2) Vgl. ebenda, S. 169.

3) Für unseren Untersuchungszusammenhang hat dieser Umstand den Nachteil, daß aus dem vorliegenden Material die Voraussetzungen und Folgen des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens dieser Belegschaft nicht systematisch in ihren komplexen Zusammenhängen rekonstruiert werden können. Vielmehr wollen und müssen wir uns an diesem konkreten Beispiel auf bestimmte Elemente des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens konzentrieren, vor allem auf die wechselseitige Verknüpfung von betrieblichem Mitbestimmungsstreben und gewerkschaftlichem Engagement und Zusammenschluß.

4) M.Th.W.Bromme, a.a.O., S.227 f.

öfter mit den Kollegen Austausch gepflogen, daß in dem Betriebe eine ordentliche Ventilationsanlage sehr nötig sei. Wie aber diese erlangen? Ein kleiner Flügelventilator war wohl vor den Schleifscheiben angebracht, der genügte aber in keiner Beziehung. Hier war ein Kanalisationsexhaustor am Platze, der den Staub direkt von der Maschine wegnahm.

Aus Brommes Schilderung läßt sich entnehmen, daß die Entfaltung von Mitbestimmungsbestrebungen der Arbeiter in diesem konkreten Fall in mehreren Stufen verlief.

Ausgangspunkt sind die wegen der bei dichtem Holzstaub ungenügenden Ventilation gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen im Betrieb bzw. einer bestimmten Werkstatt des Betriebs, die besonders Bromme als bedrohlich ansieht ¹⁾.

Aber auch andere Arbeiter der Werkstatt und des Betriebs sind zweifellos mit diesen Arbeitsbedingungen unzufrieden, wie die späteren gemeinsamen Diskussionen und Aktivitäten zeigen.

Zunächst jedoch reagiert Bromme mit individueller Abwehr, indem er sich mit einem 'persönlichen Arbeitsschutzmittel' zu schützen versucht und eine Veränderung der Arbeitsbedingungen selbst nicht anstrebt.

Bald erweist sich aber dieser Versuch Brommes als unzureichend und subjektiv undurchführbar, unter anderem auch wegen des Spotts einiger Arbeitskollegen ²⁾. In einem nächsten Schritt versucht Bromme durch Diskussion ('Austausch pflegen') mit den Kollegen, den Anstoß zu einer gemeinsamen Willensbildung der Betriebsbelegschaft zu geben. Dabei wird offenbar Einigkeit über die Notwendigkeit einer verbesserten Lüftung erzielt.

1) Bromme fühlte sich hier besonders betroffen, weil er wegen des Todes seiner Mutter als Folge von Lungentuberkulose seine Lunge ebenfalls als ausgesprochen empfindlich ansah; zu recht, wie sich später zeigte. Bromme erkrankte selbst an Tuberkulose und schrieb seine Biographie 1903 in einer Lungenheilanstalt in der Nähe Weimars.

2) Die Abneigung gegen 'persönliche Arbeitsschutzmittel' hat sich übrigens bei vielen Arbeitern bis heute hartnäckig erhalten.

Auch die Form und die technischen Möglichkeiten einer solchen Verbesserung spielen eine Rolle in den Diskussionen. An deren Ende steht die Forderung nach einem Kanalisationsexhaustor, der den Holzstaub direkt an der Quelle seiner Entstehung, also der Maschine, absaugen soll.

In einer nächsten Stufe der Entfaltung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens geht es um die Frage der Durchsetzung dieser Forderung. Hierbei bedienen sich die Ronneburger Arbeiter des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses. Bromme berichtet ¹⁾:

Schon 2 Jahre vorher hatte ich nun in Gemeinschaft mit Wilhelm Kahl, der zu jener Zeit schon Kartellvorsitzender in Gera war, versucht, eine Zahlstelle des Holzarbeiterverbandes zu gründen; denn unsere Schuhmacherzahlstelle war längst selig entschlummert. Ich und mein Vater waren die letzten beiden Mitglieder gewesen. Obgleich ich seitdem mehrmals den Versuch wiederholt hatte, wollte es immer nichts werden. Auf einem Stiftungsfest des Textilarbeiterverbandes kam ich dann im Sommer 1897 mit dem Tischler Rössel zusammen, und mit ihm wollte ich noch eine Kraftanstrengung machen, die Ronneburger Holzarbeiter zu organisieren. Wir gingen Haus für Haus zu den Tischlern und Korbmachern. Ich selbst agitierte, soviel ich konnte, in der Fabrik. Aber nur die Mehrzahl der Nagler, der Schneidemüller Barofski und einige Mausefaller, darunter Karl Brüger, erklärten ihren Beitritt. So konnten wir denn endlich die Gründung perfekt werden lassen. Nach einem Referat des Leipziger Holzarbeiterführers Franz Meusch traten sofort 32 Kollegen dem Verband bei. Darunter waren fast alle Tischler in Ronneburg. Leider hielten sie nur kurze Zeit aus: die Beitragsleistungen veranlaßten die Frauen der Kollegen, darüber zu schelten und zu schimpfen. Und da die weibliche Eehälfte in Geldsachen meistens 'die Hosen an hat', so mußte ihrem Wunsch Folge geleistet werden. Bald waren es wieder nur noch 15 - 20 Mitglieder, die aber dafür fest und treu zur Organisation standen. In einer Mitgliederversammlung dieses neuen Verbandes nun, die sich mit Mißständen in den einzelnen Werkstätten befaßte, brachte ich auch meine alte Klage wegen der starken Staubentwicklung in unsrer Bude vor und forderte die unbedingte Anschaffung eines Exhaustors.

1) M.Th.W.Bromme, a.a.O., S.228.

Bromme und seine Arbeitskollegen versuchen also, die Durchsetzung ihrer betrieblichen Forderung mit Hilfe des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses zu erreichen, nachdem sich die Möglichkeiten isolierter individueller Gegenwehr und gemeinsamer Diskussion erschöpft haben. Die gemeinsame Diskussion im Betrieb hat aber die Voraussetzungen für ein kollektives Handeln der Betroffenen geschaffen, denn die Forderung nach besseren Arbeitsbedingungen wird zum Thema der Mitgliederversammlung des Holzarbeiterverbandes gemacht.

Die bisher beschriebenen Stufen der Entfaltung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens waren damit ganz offensichtlich mit einem Lernprozeß der Arbeiter verbunden, an dessen vorläufigen Endpunkt der Versuch zur kollektiven und solidarischen Durchsetzung bestimmter Arbeits- und Betriebsinteressen der Arbeiter steht, und der insofern zu einer politischen Denk- und Handlungsweise der Arbeiter geführt hat.

Anzumerken ist hier allerdings, daß durch die Vorgehensweise der betroffenen Arbeiter, und hier besonders Brommes, die Auseinandersetzung um die betrieblichen Arbeitsbedingungen zunächst aus dem Betrieb heraus verlagert worden ist. Anders ausgedrückt: Nicht die Betriebsbelegschaft als solche hat ein solidarisches Denk- und Verhaltensgefüge entwickelt, das Voraussetzung für die politische Durchsetzung betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen ist, sondern nur ein Teil der Belegschaft über den gewerkschaftlichen Zusammenschluß.

Hier zeigt sich bereits deutlich der enge wechselseitige Zusammenhang von betrieblichem Mitbestimmungsstreben und gewerkschaftlichem Zusammenschluß, der für den hier dargestellten Zeitraum, in dem die Arbeiter von der Erhebung 'bloß moralischer Ansprüche' zu 'politischem Denken und Handeln' gelangen, kennzeichnend ist. Die Ursachen und die Folgen dieser Verknüpfung, die angesichts der oft (zu Recht) kritisierten 'Betriebsferne' der Gewerkschaften jener Zeit auf den ersten Blick über-

raschen mag, sollen erst dann systematisch beschrieben werden, wenn auch die anderen ausgewählten Beispiele betrieblichen Mitbestimmungsstrebens dargestellt worden sind. Es sei allerdings schon hier erwähnt, daß die fehlende Betriebsnähe der Gewerkschaften bzw. der Sozialdemokratie allgemein wohl vor allem nur bei den Organisationen als solchen und auf einer bestimmten Ebene gegeben war, daß aber auf der anderen Seite die aktiven Träger betrieblichen Mitbestimmungsstrebens in den Betrieben selbst in der Regel gewerkschaftlich organisiert waren und sich auch subjektiv als Gewerkschafter verstanden.

Kennzeichnend für den Entwicklungsstand betrieblichen Mitbestimmungsstrebens in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen ist auch das weitere Vorgehen der Ronneburger Arbeiter. Bromme berichtet ¹⁾:

Es wurde deshalb beschlossen, den altenburgischen Fabrikinspektor Gewerberat Böhnisch zu benachrichtigen, damit dieser bei einer vorzunehmenden Revision des Betriebes den Übelstand abschaffen könne.

Die Arbeiter haben mit ihrer Aktion tatsächlich Erfolg, wie Bromme weiter schildert ²⁾:

An einem Donnerstag, gerade als die beiden Chefs abwesend waren, erschien der Fabrikinspektor und revidierte nicht nur den Kessel, sondern den ganzen Betrieb recht eingehend. Er frug den an einer Bandsäge beschäftigten Barofski nach allem aus und kam dann zu uns in die Schleiferei. Ich mußte die Schleifscheiben in Betrieb setzen. Er erklärte die Ventilation für durchaus ungenügend und ordnete eine Exhaustoranlage an. Am nächsten Morgen ist dann der eine Chef zu Barofski gekommen und hat diesen nach den Anordnungen des Aufsichtsbeamten gefragt. "Wo wohnt denn der Affe von Inspektor?" hatte er dabei geäußert. Er lief dann in der Stadt herum, verhörte alle Arbeiter und wollte um jeden Preis die unzufriedenen Elemente herausbringen. Die Schleiferei wurde auf seine Anordnung hin ins Hauptgebäude verlegt, der Exhaustor aber wirklich aufgestellt.

1) M.Th.W.Bromme, a.a.O., S.228.

2) Ebenda, S. 229.

Ungeachtet dieses Erfolgs der Arbeiter in ihrem Streben nach einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen stellt sich hier nun die Frage, welche Bedeutung die Wahl einer 'legalen', d.h. hier durch die Arbeitsschutzgesetzgebung gedeckten, Durchsetzungsstrategie für die Entwicklung von 'politischen' Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter hat, wie wir sie ja am Beispiel des betrieblichen Mitbestimmungstrebens demonstrieren wollen.

Auf der einen Seite bedeutet die Vorgehensweise der Ronneburger Holzarbeiter die Wahrnehmung eines bzw. des Eintretens für einen Rechtsanspruch(s) gegenüber dem Unternehmer. Diese Form der Durchsetzung der eigenen Arbeits- und Betriebsinteressen weist zweifellos Elemente einer Rationalisierung des Konfliktverhaltens der Arbeiter, auch unter dem Aspekt ihrer 'Politisierung', auf. Denn im Unterschied zu dem im deutschen Bergbau bereits früher bekannten Petitionsweg als Konfliktaustragungsform der Bergarbeiter ¹⁾ bedeutete die Ausnutzung der durch die Gesetzgebung verfügbaren Möglichkeiten keinen moralischen Appell an den (Landes-)Herren, sondern die Einforderung eines Rechts, dem auch der Unternehmer unterworfen war, unter Einbeziehung staatlicher, also betriebs- bzw. unternehmensfremder Instanzen. Hier kann also von einem Herr-Knecht-Verhältnis zwischen Arbeitern und Unternehmern, wie es ja in der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen noch häufig vorkam, nicht mehr die Rede sein ²⁾.

1) Vgl. hierzu die Ausführungen in den Kapiteln 1.4. (Die Sonderstellung der bergbaulichen Betriebsverfassung) und 2.3.2. (Bergbau) in Teil II der vorliegenden Untersuchung. Diese frühe bergbauspezifische Form eines 'legalen Konfliktverhaltens' stellt letztlich auf das 'gerechte Wohlwollen' und die 'weise Einsicht' der staatlichen Bergbaubehörden und in letzter Instanz des obersten Landesherren ab. Insofern verkörperte gerade der Petitionsweg auch Elemente einer ständischen Konfliktaustragung, bei der sich moralisch-pathetische Ansprüche der Bergarbeiter mit patriarchalisch-autoritären, aber auch fürsorglichen Anschauungen der Behörden trafen.

2) Insofern wird unseres Erachtens M.Scharrer in seinem Büchlein: Arbeiterbewegung im Obrigkeitsstaat. SPD

Vielmehr gehört zu einer solchen Vorgehensweise der Arbeiter sowohl ein Verständnis von der Gegensätzlichkeit der Arbeits- und Betriebsinteressen der Arbeiter einerseits und des Unternehmers andererseits, als auch ein bestimmtes 'Selbstbewußtsein', die eigenen Interessen als Rechtsanspruch zu begreifen und diese als solche dann auch durchzusetzen. Insofern kann die Vorgehensweise der Ronneburger Holzarbeiter unseres Erachtens durchaus als Resultat eines politischen Lernprozesses der Arbeiter verstanden werden.

Allerdings ist diese Vorgehensweise ambivalent. Wenn nämlich die Durchsetzung betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen im Regelfall auf die 'Einhaltung des Rechtsweges' beschränkt bleibt bzw. hier ihre 'ultima ratio' findet, dann kann sie sich zu seiner 'legalistischen' Denk- und Verhaltensweise verfestigen, die letztlich wiederum entpolitisierend wirkt bzw. bereits Ausdruck einer Entpolitisierung ist. Denn durch die Beschränkung auf den Rechtsweg werden die Handlungsmöglichkeiten und -grenzen der Beteiligten von vornherein auf den gesetzlich definierten Aktionsspielraum eingeengt, und die Interessenwahrnehmung wird von den Betroffenen selbst verlagert auf einen 'neutralen Dritten', den Staat. Gleichzeitig

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1652:

und Gewerkschaft nach dem Sozialistengesetz, Berlin 1976, Bromme nicht gerecht, wenn er schreibt: "Bromme, obwohl Sozialdemokrat, ist ganz Knecht, nicht ein Ansatz von Rebellion ist zu erkennen" (ebenda, S. 35). Denn zum einen versucht ein Knecht nicht, eigene Ansprüche mit Hilfe staatlicher Instanzen gegenüber dem Herrn durchzusetzen. Wenn er aber Ansprüche durchsetzen will, dann neigt gerade der Knecht eher zu rebellischem Verhalten (im Sinne des Wortes) als ein rational-politisch denkender und handelnder industrieller Lohnarbeiter (siehe hierzu unsere ausführlichen Überlegungen zum 'vorindustriellen Protestverhalten' in Kapitel 1.2., Teil II (Der Zerfall der ständisch-feudalen Gesellschaft in Deutschland). Überhaupt interpretiert Scharrer Brommes Biographie recht einseitig (siehe vor allem S. 33-36 seines Büchleins), wohl, weil eine differenziertere Darstellung des Sozialdemokraten 'par excellence' (S.41) nicht in sein Interpretationsschema passen würde.

läßt die Orientierung an einer Legalität des Handelns die Tatsache des Bestehens von kapitalistischen Industriebetrieben als Herrschaftsverbänden verschwimmen und blendet die Frage nach deren Legitimität aus. Schließlich und hiermit zusammenhängend wird das politische Denken und Handeln von dem Umstand abgelenkt, daß die Rechtsansprüche der Arbeiter sich als Ergebnis eines geschichtlich-gesellschaftlichen Entwicklungsprozesses herausgebildet haben, in dem die Arbeits- und Betriebsinteressen der Arbeiter und Unternehmer sich gegenüberstehen und, in welcher Form und mit welcher Zielsetzung auch immer, vermittelt werden.

Das Beispiel der Ronneburger Holzarbeiter zeigt also, daß zwar einerseits die Reklamierung und Durchsetzung von Rechtsansprüchen als Ergebnis eines politischen Lernprozesses angesehen werden kann, daß aber andererseits auch dieser Lernprozeß in einen Legalismus münden konnte, der gerade wiederum eine Entpolitisierung bedeutete. Der oft konstatierte Legalismus der Sozialdemokratie war also keinesfalls auf die Organisationen als solche bzw. ihre Bürokratie und ihre Führer beschränkt, sondern hatte ein Pendant auch in legalistischem Denken und Handeln der Arbeiter in betrieblichen Auseinandersetzungen.

Auf die Voraussetzungen und Folgen des Legalismus der Sozialdemokratie wird an späterer Stelle noch genauer einzugehen sein ¹⁾; hier soll der Hinweis auf die Ambivalenz der legalen Vorgehensweise der Ronneburger Holzarbeiter genügen.

Im übrigen darf diese Vorgehensweise keineswegs als Ausdruck einer generellen Konfliktscheu oder gar der Vermeidung jeglicher persönlicher Risiken in der politischen Auseinandersetzung angesehen werden. Abgesehen davon, daß es der Arbeiterbewegung wenig genutzt hätte, wenn sich ihre Mitglieder ständig selbst zur Disposition gestellt hätten, konnte auch das Reklamieren von

1) Wesentliche Entstehungsursachen des Legalismus in der

Rechtsansprüchen für Arbeiter erhebliche persönliche Konsequenzen nach sich ziehen. So hat für Bromme die beschriebene Auseinandersetzung, trotz der Legalität des Vorgehens der Arbeiter, fatale Folgen; er berichtet ¹⁾:

... als der Exhaustor ziemlich fertig war, ließ mich der eine Chef eines Sonntags Vormittags zu sich ins Kontor rufen. ... "Nun, Bromme, begann er, "Sie sind doch derjenige, der uns die Suppe mit dem Inspektor eingebrockt hat. Sie haben es gerade nötig, bekümmern Sie sich um ihre Familie, anstatt um die Partei- und Verbandsgeschichten. Natürlich hören Sie in 14 Tagen auf und haben auf jeden Fall mehr Schaden als ich. Solche undankbaren Leute wie Sie, dem wir Zulage gewährten und die uns dann die Aufsichtsbeamten auf den Hals hetzen, wollen wir nicht beschäftigen.

Brommes Entlassung wird auch nicht zurückgenommen, als im Verlauf des sich anschließenden Prozesses vor dem Landgericht Altenburg die Berechtigung des Vorgehens der Arbeiter bestätigt wird ²⁾. Nach einigen Wochen der Arbeitslosigkeit findet er Arbeit in einer Geraer Werkzeug- und Maschinenfabrik.

Abschließend sollen noch einmal die an diesem Beispiel deutlich werdenden Bedingungen der Entwicklung betrieblichen Mitbestimmungstrebens zusammenfassend benannt werden: Bemerkenswert ist zunächst, daß sich das Mitbestimmungstreben nicht voraussetzungslos entfaltete. Vielmehr waren die Ronneburger Holzarbeiter, und hier besonders Bromme, schon 'politisiert', bevor die beschriebenen Auseinandersetzungen stattfanden. Den Gründen hierfür kann an dieser Stelle nicht im ein-

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1654:
Sozialdemokratie sind bereits in Kapitel 2.2.3.2.7. (Die Verlagerung der Diskussionen der Arbeiterbewegung auf die parlamentarische Ebene auch als Folge der Sozialistengesetze) beschrieben worden.

1) M.Th.W.Bromme, a.a.O., S.230.

2) Ebenda, S. 237 f.

zeln nachgegangen werden; jedoch sei in diesem Zusammenhang auf die Ausführungen im vorhergehenden Kapitel der vorliegenden Untersuchung zur allgemeinen Politisierung der Arbeiter verwiesen ¹⁾. Bei Bromme erfolgte diese Politisierung übrigens schon allein durch die familiäre Sozialisation. Bereits sein Vater war Sozialdemokrat und Bromme galt schon in der Schule als 'Sozialer'.

Eine gewisse allgemeine Politisierung der Arbeiter trug sicherlich dazu bei, daß sie in der beschriebenen Auseinandersetzung relativ schnell von individuellen Abwehrmaßnahmen über die gemeinsame Diskussion zu kollektiven Handlungsweisen gelangten. Bemerkenswert an der gemeinsamen Diskussion war unter anderem auch, daß die Arbeiter (technische) Möglichkeiten der Verbesserung der Arbeitsbedingungen erörterten und fanden. Hierin zeigt sich ein bedeutender Unterschied gegenüber vor- und frühindustriellen rebellischen Denk- und Verhaltensweisen, die sich eher auf Zerstörung der Maschinen oder ähnliches gerichtet hätten.

In diesem Sinne kann man sagen, daß die Vorgehensweise der Ronneburger Arbeiter auch ein Ergebnis des Erkennens ihrer Situation und Position als industrielle Lohnarbeiter ist.

Für diese Annahme spricht unseres Erachtens auch die Form, die sie für die Durchsetzung ihrer Arbeits- und Betriebsinteressen wählten, nämlich den gewerkschaftlichen Zusammenschluß. Zwar wurden die Auseinandersetzungen sicherlich nicht von allen im gleichen Maß getragen; besonders Bromme war ja nach seinen Schilderungen ein wichtiger Initiator. Aber die Schritte zur Durchsetzung der Ansprüche wurden nicht von einzelnen vorgenommen, sondern über die Zahlstelle des Holzarbeiterverbandes. Hieran zeigt sich unter anderem auch, daß

1) Siehe Kapitel 3.2.1.1. (Die allgemeine Politisierung der Arbeiter).

die Arbeiter um die grundsätzliche Machtüberlegenheit des Unternehmers wußten, gegen die sie als einzelne nichts ausrichten konnten.

Die enge Verknüpfung von betrieblichem Mitbestimmungsstreben und gewerkschaftlichem Zusammenschluß als Ergebnis eines politischen Lernprozesses der Arbeiter ist ein wesentliches Merkmal für die hier dargestellte Entwicklungsstufe betrieblichen Mitbestimmungsstrebens.

Im übrigen ist das Beispiel der Ronneburger Holzarbeiter ein Beleg für die weiter oben gemachte Annahme, daß besonders Handwerker und Facharbeiter aktive Träger sowohl betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen als auch gewerkschaftlicher Zusammenschlüsse waren. Wie Bromme berichtet, waren in der Zahlstelle des Holzarbeiterverbandes fast alle Ronneburger Tischler organisiert. Bromme selbst war allerdings angelernter Arbeiter.

Auch die Wahl des 'Rechtswegs' zur Durchsetzung ihrer Arbeits- und Betriebsinteressen durch die Arbeiter kann in gewisser Weise als Ergebnis eines politischen Lernprozesses aufgefaßt werden, insofern sie einen Übergang vom Stellen moralischer Ansprüche zur Reklamierung gesetzlich verbriefter Rechtsansprüche markiert, was ja in der bürgerlich-individualistischen, auf eine liberale Integration bedachten Gesellschaft eine angemessene und rationale Form der Interessenwahrnehmung ist.

Die Orientierung an der Legalität war allerdings ambivalent, wenn das Einhalten des Rechtswegs zur 'ultima ratio' der Konfliktaustragung wurde und sich zu einer legalistischen Denk- und Verhaltensweise verfestigte, die dann entpolitisierend wirkte bzw. bereits Ausdruck einer Entpolitisierung war.

Insgesamt jedoch sind am Beispiel der Ronneburger Holzarbeiter bestimmte politische Lernprozesse der Arbeiter,

die für die Entfaltung und Differenzierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens konstitutiv sind, exemplarisch deutlich geworden.

Anhand eines anderen Beispiels soll nun der Versuch gemacht werden, weitere Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens herauszuarbeiten, die (vor allem wegen des verfügbaren Materials) bei den Ronneburger Holzarbeitern nicht deutlich gemacht werden konnten. Dabei soll besonders auf einige belegschaftsstrukturelle Voraussetzungen und Folgen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens eingegangen werden.

Hierzu bietet sich die Analyse der Auseinandersetzungen bei Bosch um die Einführung des Taylorsystems an.

3.2.1.2.2. Die Einführung des Taylorsystems bei Bosch durch die Unternehmensleitung und der Widerstand der Belegschaft

Um die Auseinandersetzungen bei Bosch um die Einführung des Taylorsystems, die 1913 in einem großen Arbeitskampf kulminierten, in ihren komplexen Zusammenhängen hinreichend einschätzen zu können, muß von bestimmten technischen, ökonomischen und damit zusammenhängenden organisatorischen Veränderungen bei Bosch ausgegangen werden, die die Unternehmensleitung bereits in den Jahren vor 1913 durchsetzte.

Die Firma, deren wichtigste Produkte Hochspannungsmagnetzündkerzen waren, nahm die Rezession von 1907/08 zum Anlaß, sich auf wenige Produkte in verschiedenen Ausführungen und hohen Produktionsstückzahlen zu konzentrieren. Diese Konzentration der Produktpalette war eine Vorbedingung zur automatisierten Präzisionsmassenfertigung der Einzelteile und zur Serienfertigung in der Montage ¹⁾. Die Unternehmensleitung orientierte sich in

1) Vgl. H. Homburg, a.a.O., S. 181f.

ihren Reorganisationsmaßnahmen am amerikanischen Entwicklungsstand moderner Fabrikorganisation (so unternahm der kaufmännische Direktor des Unternehmens 1913 zum Studium des Taylorismus eine Reise in die USA). Nach der erfolgten Rezeption eines Teils des Taylorismus und der Verdichtung verschiedener Stränge der Reorganisationsmaßnahmen zu einer gesamten Rationalisierungsstrategie gab die Unternehmensleitung bekannt ¹⁾:

Wir wenden Taylorsche Gedanken an, aber wir wandten sie schon an, ehe Taylor mit seinen Veröffentlichungen nach Deutschland kam. Wir haben unabhängig von ihm ähnliche Wege eingeschlagen und würden auch ohne sein Auftreten zu ähnlichen Ergebnissen gekommen sein ... Wir übernehmen alles, was die Leistung erhöht, die Organisation verbessert und zugleich dem Arbeiter nützt, denn sein Nutzen ist auch der des Arbeitgebers ... Selbstverständlich ermitteln wir auch die Herstellungszeit eines Arbeitsstücks und setzen danach den Stücklohn fest. Wir freuen uns, wenn der Arbeiter einen besonders hohen Lohn verdient und wir haben hieran das höchste Interesse als Arbeitgeber, der Maschinen und Gebäude, Heizung und Beleuchtung, den ganzen Apparat der kaufmännischen Arbeit stellt, denn die Aufwendungen werden um nichts geringer, wenn ein gering entlohnter, also wenig leistender Arbeiter vorhanden ist.

Es erfolgten schon vor der Einführung bestimmter Techniken des Taylorsystems Reorganisationsmaßnahmen aus technischen und ökonomischen Gründen: 1907/08 wurde die Abteilung Selbstkostenvorberechnung eingerichtet. Ihr folgte 1908 das zentrale Akkordbüro. 1909 wurde das bisher dominierende Kolonnensystem durch den Einzelakkord abgelöst. In den folgenden Jahren wurden aus der traditionell komplexen Meistertätigkeit fortlaufend einzelne Funktionen herausgelöst und auf spezialisierte zentrale Betriebsabteilungen übertragen; 1909 wurde die Werkzeuganfertigung in der Werkzeugmacherei zentralisiert. Dem technischen Büro wurde die Anfertigung der Werkstattzeichnungen, der Ersatzteil- und Bestell-Listen sowie rudimentär die Arbeitsvorbereitung übertragen. 1910 erfolgte die Einrichtung einer

1) Vgl. H. Homburg, a.a.O., S. 182f.

zentralen Werkzeugverwaltung. Gleichzeitig wurden der Maschinenpark durch amerikanische halb- und vollautomatische Präzisionswerkzeugmaschinen, insbesondere von der technologisch führenden Firma Brown & Sharpe, modernisiert und der Automatenaal (eingerrichtet 1904) stark ausgeweitet ¹⁾.

Für die Unternehmensleitung bedeutete die Anwendung des Taylorsystems den vorläufigen Endpunkt in einer ganzen Kette von Maßnahmen innerhalb ihrer Rationalisierungsstrategie, die zunächst vor allem in der Trennung von leitender und ausführender Arbeit, der stärkeren Fremdbestimmung der Arbeit und der Arbeiter sowie der Vorgabe und verschärften Kontrolle der Arbeitsleistung ihren Niederschlag fand ²⁾.

Gleichzeitig sicherte die Unternehmensleitung ihre Rationalisierungsstrategie durch eine radikale Veränderung ihrer bisherigen Politik der Kooperation mit den Belegschaftsangehörigen und dem Deutschen Metallarbeiter-Verband (DMV) als anerkannter (!) Vertretung in Fragen der Arbeitsorganisation ab ³⁾. Als die Belegschaft auf die Schmälerung ihres materiellen und sozialen, partiell auch beruflichen Besitzstandes zum Teil durch Arbeitsplatzverlust und Lohnkürzungen, durch gravierende Veränderungen der Belegschaftsstruktur, durch die Zeitstudien und schließlich vor allem auch durch die Aufhebung ihrer Mitwirkung (einschließlich der des DMV) in Fragen der Lohngestaltung und der Arbeitsorganisation im Rahmen der Rationalisierungsstrategie zuerst mit spontanen Arbeitsniederlegungen, dann mit satzungsgemäßigem Streik reagierte, wich die Unternehmensleitung von ihrer früheren Politik ab und begrüßte sogar insgeheim diesen Konflikt, den sie im Sinne ihrer Rationalisierungsstrategie instrumentalisierte ⁴⁾. Gemäß dem Taylorschen

1) Vgl. H. Homburg, a.a.O., S. 183.

2) Vgl. ebenda.

3) Vgl. ebenda.

4) Vgl. ebenda, S. 187.

System, das seine Techniken ja vor allem auf dem Grundsatz der Trennung von leitender und ausführender Arbeit aufbaute, versuchte die Unternehmensleitung, innerhalb des Betriebes die Autonomie der Werkstattdirektion gegenüber den Arbeitern durchzusetzen, die durch die immer noch vorhandene hohe Qualifikation der Arbeiter nicht in einem für die erfolgreiche Durchführung der Rationalisierungsmaßnahmen erforderlichen Maße vorhanden war. Dem entsprach überbetrieblich auf Unternehmensebene das Streben nach vollständiger Autonomie gegenüber der Gewerkschaft, da im Anwendungsbereich des Taylorismus jetzt kein Platz mehr war für eine wie auch immer geartete Mitsprache der Gewerkschaft in ihrer Funktion der Organisierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaftsmitglieder.

Gerade diese Ziele finden ihre Bestätigung in Briefen und Anmerkungen von Mitgliedern der Unternehmensleitung ¹⁾:

Die Sache (Arbeitskampf) ist, so wie sie heute liegt, für das Werk sehr günstig. Durch die großen Lagervorräte an allen Orten kann die Fabrik selbst zwei Monate stillliegen, ohne daß wir mit ernstlichem Schaden rechnen müssen ... Ich bin der Ansicht, daß wir bei Wiederaufnahme der Arbeit gesunde Verhältnisse bekommen werden und dann leicht eventuell Versäumtes nachholen können.

Und weiter:

Der Metallarbeiterverband ... ist am Ende und hat eingesehen, daß gegen uns nichts zu machen ist, daß in einigen Tagen die Sache vollständig beigelegt ist, mit dem Erfolg, daß die Gewerkschaft in unserem Betrieb nichts mehr zu sagen hat.

Der Streik endete für die Belegschaft (die immerhin zu 95 % im DMV organisiert war) und ihre Gewerkschaft mit einer schweren Niederlage, nicht nur, was ihre unmittelbaren Forderungen zur Abwehr der Verschlechterungen der allgemeinen Arbeitsbedingungen und der Entlassungen betraf, sondern auch hinsichtlich der Or-

1) Vgl. H. Homburg, a.a.O., S. 188.

ganisierung des betrieblichen Mitbestimmungstrebens der Belegschaftsmitglieder durch die Gewerkschaft. So wurden zum Beispiel die Vermittlungsverhandlungen im Auftrag der Firma Bosch durch den Verband Württembergischer Metallindustrieller, dem Bosch während des Streiks beigetreten war, geführt. Die Statuten dieses Verbandes schlossen "Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und einem Außenstehenden, soweit sie die Verhältnisse der Fabrik betrafen" - hier mit dem DMV - aus. Zugleich kündigte Bosch an, daß er als Gesamtvertretung der Belegschaft nur noch den nach dem Verhältniswahlrecht zu wählenden Fabrikausschuß anerkenne und nahm damit auch eine - später tatsächlich erfolgte - Verminderung des Einflusses des DMV auch in diesem Gremium an ¹⁾.

Somit konnte Bosch seine Rationalisierungsstrategie vollenden, die - gemäß den Anforderungen auch des Taylorismus - ganz wesentlich die Gestaltung der sozialen Beziehungen mit einschloß. Bosch erkannte dies und nahm einen Streik zum Anlaß, um seinen - zunächst aus technischen und ökonomischen Notwendigkeiten begründeten - Betriebsordnungsversuch erfolgreich durchzusetzen.

Ungeachtet des beschriebenen Ausgangs der Auseinandersetzungen um die Einführung des Taylorsystems bei Bosch, der ja letztlich für die Belegschaft einen Rückschritt in der Vertretung ihrer Arbeits- und Betriebsinteressen bedeutete, lassen sich an diesem Beispiel einige allgemeinere Überlegungen zu den Bedingungen und Möglichkeiten der Entfaltung und Durchsetzung betrieblichen Mitbestimmungstrebens industrieller Belegschaften entwickeln. Insbesondere stellt sich hier zunächst die Frage, warum die Belegschaft bei Bosch sich so vehement gegen die Taylorisierung der Arbeit wehrte und dabei ihren Arbeitskampf auch explizit mit der Einführung des

1) Vgl. H. Homburg, a.a.O., S. 191f.

Taylor systems begründete und legitimierte ¹⁾, während etwa die Belegschaft bei Siemens, einem nach Art und Inhalt der Produktion mit Bosch vergleichbarem Unternehmen, hierauf eher passiv reagierte ²⁾.

Bei der Beantwortung dieser Frage kann die genauere Analyse der Struktur der Belegschaft bei Bosch und ihrer Rekrutierung ein erster Ansatzpunkt sein. Wie U. Stolle festgestellt hat, zeichnete sich die Bosch-Belegschaft bis 1913 durch eine relativ hohe soziale Homogenität in beruflicher, geschlechtlicher und landsmannschaftlicher Zusammensetzung sowie durch ein hohes Qualifikationsniveau aus ³⁾. Letzteres ist allerdings mit bestimmten Einschränkungen zu versehen, denn der Anteil der gelernten Arbeiter nahm parallel mit den oben beschriebenen Rationalisierungsprozessen deutlich ab. Bei einem Anstieg der Gesamtbelegschaft von 1.103 Personen im Jahre 1908 auf 4.542 in 1913 fiel der Anteil der gelernten männlichen Arbeiter am gesamten männlichen Personal im gleichen Zeitraum von 64 % (1908) über 43 % (1910) auf 33 % (1914). Gleichzeitig stieg der Anteil der Arbeiterinnen bis 1913 auf 6,3 % gegenüber 3,3 % im Jahr zuvor ⁴⁾.

1) Vgl. H. Homburg, a.a.O., S. 190. Auf den gleichsam informellen Widerstand gegen die Taylorisierung soll im folgenden nicht weiter eingegangen werden, obgleich es diesen auch bei Bosch zweifellos gegeben hat. Die Existenz solchen Widerstandes, etwa durch bewußtes gemeinsames Nichtüberschreiten bestimmter Arbeitsgeschwindigkeiten, wird zum Beispiel durch eine Erklärung R. Boschs von Anfang 1913 belegt, nach der jeder mit Entlassung bedroht wurde, der die Arbeit bewußt verlangsamte (vgl. U. Stolle, a.a.O., S. 160).

2) Vgl. hierzu die Darstellung in Kapitel 3.1.4.2.2. der vorliegenden Untersuchung (Die Taylorisierungsprozesse am Beispiel Siemens).

3) Vgl. U. Stolle, a.a.O., S. 155.

4) Vgl. H. Homburg, a.a.O., S. 184. U. Stolle nennt zum Teil hiervon leicht abweichende Zahlen, die aber die gleiche Tendenz ausdrücken. Die geringfügigen Unterschiede dürften aus der Zugrundelegung verschiedener Stichtage resultieren.

Aus diesen Angaben läßt sich insgesamt schließen, daß, ähnlich wie bei Siemens, der Anteil gelernter Arbeitskräfte zwar relativ abgenommen hatte, aber absolut noch deutlich gewachsen war. Letzteres wird noch dadurch unterstrichen, daß die Zahl der Arbeiter in der Werkzeugmacherei, die die höchstqualifizierte Gruppe unter den Boscharbeitern darstellten, sich von 60 im Jahre 1908 auf ca. 150 im Jahre 1913 mehr als verdoppelte ¹⁾.

Bemerkenswert ist weiterhin, daß gerade die Facharbeiter bei Bosch häufig direkt aus dem Handwerk kamen und zwar aus dem Handwerk im Württemberger, wenn nicht sogar Stuttgarter Raum ²⁾.

Dieser Umstand ist in unserem Zusammenhang aus mehreren Gründen von Bedeutung: U. Stolle hat darauf hingewiesen, daß die handwerklich qualifizierten Facharbeiter bei Bosch noch bestimmte Hoffnungen auf eine selbständige Werkstatt hegen konnten, da das stärker kleinbetrieblich strukturierte Württemberg hierfür bessere (wenn auch vielleicht von den betreffenden Arbeitern überschätzte) Möglichkeiten bot als eher großindustriell geprägte Wirtschaftsregionen ³⁾. Wenn eine solche Zukunftsperspektive für bestimmte Bosch-Arbeiter eine Rolle gespielt hat, dann kann angenommen werden, daß diese Arbeiter einen stärkeren Widerstand gegen die Taylorisierung der Arbeit leisteten als solche, die sich auf eine lebenslange Verrichtung industrieller Lohnarbeit eingerichtet hatten. Denn die mit der Einführung des Taylorsystems zweifellos verbundene Verdrängung 'traditioneller' handwerklicher Qualifikationen dürften eine Rückkehr zum (selbständigen) Handwerk schwerer, wenn nicht unmöglich gemacht haben, da bestimmte Qualifikationen dem individuellen Arbeiter, zumindest nach längerer Ausübung taylorisierter in-

1) Vgl. U. Stolle, a.a.O., S. 155.

2) Vgl. ebenda.

3) Vgl. ebenda, S. 154.

dustrieller Lohnarbeit, zum Teil verloren gingen.

Aber selbst wenn unterstellt wird, daß die Bosch-Arbeiter in ihrer Lebens- und Arbeitsperspektive nicht auf die Erlangung eines selbständigen Handwerksbetriebs zielten, ist ihre relativ einheitliche regionale Herkunft in unserem Untersuchungszusammenhang von Bedeutung. Denn die hieraus unter anderem zu entnehmende gewisse 'Bodenständigkeit' konnte auch bedeuten, daß sich die Arbeiter in bestimmter pragmatischer Weise auf die Verrichtung industrieller Lohnarbeit im gewohnten Arbeits- und Lebenszusammenhang eingestellt hatten. Dieser Arbeits- und Lebenszusammenhang war dabei durchaus Veränderungen unterworfen; insbesondere die Landverbundenheit dürfte, zumal im großstädtischen Stuttgart, oftmals nur noch symbolischen Charakter gehabt haben. Dennoch blieb ein stimmiges Verhältnis sowohl mit der Region als auch mit bestimmten Menschen, durch die wiederum Veränderungen in der Arbeit zum Teil kompensiert werden konnten bzw. als nicht so gravierend wahrgenommen wurden. Das konnte sich aber ändern, wenn die Umstellung des Arbeitsprozesses so radikal empfunden wurde, daß eine Gefährdung des gesamten vertrauten Arbeits- und Lebenszusammenhangs möglich erschien. Ähnlich dürfte die radikale Zuspitzung der Ereignisse bei Bosch im Jahre 1913 zumindest von einem Teil der Belegschaft wahrgenommen worden sein.

Es kann also angenommen werden, daß gerade die 'einheimischen' Facharbeiter, von denen es bei Bosch lange Zeit einen größeren Anteil gegeben haben dürfte als in anderen Betrieben, einen erheblichen Widerstand gegen die Einführung des Taylorsystems geleistet haben. Das wird im übrigen auch belegt durch den Hinweis von R. Bosch selbst, daß ohne die 'Hilfe' von auswärtigen Facharbeitern, die zur Deckung des steigenden Bedarfs zum Beispiel aus Berlin rekrutiert worden waren, die Bedingungen des beschleunigten und veränderten Arbeits-

prozesses, die von den Arbeitern, mit dem Schlagwort vom sogenannten 'Boschtempo' charakterisiert wurden, nicht durchsetzbar gewesen wären ¹⁾, trotz der Spitzenlöhne, die bei Bosch gezahlt wurden.

Insgesamt ergeben die Überlegungen zur Belegschaftsstruktur bei Bosch, daß nicht nur aufgrund der technischen und ökonomischen Notwendigkeit eines integrierten Produktionsprozesses, sondern auch aufgrund ihrer relativen sozialen Homogenität bei Bosch von einer integrierten Belegschaft gesprochen werden kann. Bei einer in solchem Maße integrierten Belegschaft waren die Voraussetzungen für das Entstehen eines solidarischen Denk- und Handlungsgefüges, das eine Voraussetzung der Entfaltung betrieblicher Mitbestrebungen ist, sehr günstig. Zwar gab es auch innerhalb der Bosch-Belegschaft durchaus verschiedene Gruppen wie Gelernte/Ungelernte, Männer/Frauen usw., aber die Gruppen fügten sich, wie noch zu zeigen sein wird, in den Auseinandersetzungen um die Einführung des Taylorsystems in einheitlichem und geschlossenem Handeln zusammen.

Die bei Bosch besonders günstigen Voraussetzungen für die Entstehung eines solidarischen Denk- und Handlungsgefüges bieten also eine erste Erklärung für den gegenüber anderen Betrieben deutlich größeren Widerstand gegen die Taylorisierung der Arbeit; allerdings ist diese Erklärung keineswegs hinreichend.

Hinzu kam die enge Verbindung zumindest eines Teils der Bosch-Belegschaft mit dem linken Flügel der Stuttgarter Sozialdemokratie, der sich um diese Zeit herausbildete. U. Stolle schreibt hierzu ²⁾: "Der Führer der linken Sozialdemokratie, Fritz Westmeyer, leistete unter den Vertrauensleuten des Boschbetriebs konkrete politische Bildungsarbeit. Andererseits bildeten die

1) Vgl. U. Stolle, a.a.O., S. 154.

2) Vgl. ebenda, S. 157.

Vertrauensleute und Arbeiter von Bosch wiederum die Basis für die Herausbildung eines linken Flügels der Sozialdemokratie und der Gewerkschaft." Das führte dazu, daß der Betrieb schon vor dem Einsetzen des oben beschriebenen Rationalisierungsprozesses 1907/08 gewerkschaftlich "durchorganisiert" war, nämlich zu 85 - 95 % ¹⁾, wobei die qualifiziertesten Facharbeiter gewerkschaftlich am aktivsten waren, zum Beispiel waren die Werkzeugmacher zu 100 % organisiert ²⁾. Der hohe Organisationsgrad bedingte sich wiederum wechselseitig mit der Tatsache, "daß R. Bosch den DMV schon früh als Vertretung der Gesamtarbeiterschaft anerkannt hatte und über die Arbeitsbedingungen im allgemeinen direkt mit dem Verband ohne Zwischenschaltung eines Arbeiterausschusses verhandelte" ³⁾.

Es kann also festgehalten werden, daß ein größerer Teil der Bosch-Belegschaft schon vor dem eigentlichen Arbeitskampf 1913 in einem Prozeß der Politisierung einbezogen war, für den gerade hier wiederum günstige Voraussetzungen gegeben waren ⁴⁾. Eine dieser Voraussetzungen lag in dem bereits beschriebenen Denk- und Verhaltensgefüge der Belegschaft selbst, das die Entfaltung einer politischen, d.h. auch an den eigenen Interessen als gesonderten Interessen orientierten Denk- und Verhaltensweise begünstigte. Umgekehrt förderte natürlich eine solche 'politische Einstellung' die Entwicklung eines solidarischen Denk- und Verhaltensgefüges der Bosch-Belegschaft. Mit anderen Worten: Gewerkschaftliche und (partei)politische Orientierung und Aktivität der Bosch-Arbeiter standen in einem sich

1) Vgl. H. Homburg, a.a.O., S. 185.

2) Vgl. U. Stolle, a.a.O., S. 157f.

3) Vgl. H. Homburg, a.a.O., S. 185.

4) Die allgemeinen Voraussetzungen einer Politisierung der Arbeiter sollen hier nicht wieder aufgegriffen werden; siehe dazu das vorhergehende Kapitel 3.2.1.1. (Die allgemeine Politisierung der Arbeiter).

wechselseitig fördernden Zusammenhang mit dem betrieblichen Mitbestimmungsstreben der Bosch-Belegschaft. Für die enge Anbindung der Bosch-Belegschaft an Partei und Gewerkschaft war im übrigen die geographische Lage des Betriebs im bzw. am Rande einer Großstadt (Stuttgart) äußerst vorteilhaft, denn hier bestanden aufgrund der hohen räumlichen Verdichtung des Rekrutierungspotentials der Arbeiterbewegung ¹⁾ und der damit zusammenhängenden spezifischen Kommunikationsstrukturen günstige Entfaltungsmöglichkeiten für die Arbeiterbewegung. Weiterhin dürfte auch das 'gute Verhältnis' R. Boschs zum DMV die Verbindung der Bosch-Belegschaft mit der Gewerkschaft gefördert haben.

Es wäre allerdings unzutreffend, das Verhältnis zwischen der Bosch-Belegschaft und dem DMV als spannungsfrei zu bezeichnen. Sowohl H. Homburg als auch U. Stolle berichten von Auseinandersetzungen, in deren Verlauf der Verbandsführung in der Regel zu große Kompromißbereitschaft gegenüber der Unternehmensleitung von Bosch vorgeworfen wurde. Dieser Aspekt soll hier allerdings nicht vertieft werden, auf ihn wird später zurückzukommen sein. Festzuhalten ist vielmehr, daß die Belegschaft bei Bosch bereits eine politische Artikulationsfähigkeit und Handlungskompetenz zu dem Zeitpunkt hatte, als die Auseinandersetzungen um die Einführung des Taylorsystems offen ausbrachen.

Diese Grundvoraussetzungen bildeten den längerfristig gewachsenen Hintergrund für die Reaktion der Bosch-Arbeiter im Jahre 1913. Hinzu kam die aktuelle Situation des Jahres 1913 bei Bosch. Die Einführung des Taylorsystems im engeren Sinne, d.h. insbesondere der Zeitaufnahmen und entsprechenden Akkordvorgaben, erfolgte in einem relativ kurzen Zeitraum, wenn auch die Taylorisierung allgemein in eine längerfristige Ra-

1) Vgl. W.H. Schröder, a.a.O., S. 49 - 54.

tionalisierungsstrategie eingebettet war. Entsprechend radikaler wurde diese Veränderung wahrgenommen. Zudem war sie mit einschneidenden materiellen Verschlechterungen für einen Großteil der Arbeiter verbunden. So wurde seit Anfang 1913 bei Bosch kurzgearbeitet und gleichzeitig die Belegschaft von Dezember 1912 bis Juni 1913 von 5.199 auf 4.315 reduziert, also um fast 900 innerhalb eines halben Jahres ¹⁾. Weiterhin sah sich die Belegschaft mit zum Teil erheblichen Lohnkürzungen konfrontiert. Ein Bosch-Arbeiter berichtete von 40 - 50 %igen Akkordabzügen ²⁾; die Anfangslöhne der Hilfsarbeiterinnen setzte Bosch Ende Januar 1913 von 38 auf 30 Pfennig pro Stunde herunter ³⁾.

Schließlich wurden den Arbeitern und ihrer Gewerkschaft 1913 die Mitwirkungsrechte bei der Festsetzung und Änderung der Akkordpreise und damit auch der Arbeitsorganisation wieder entzogen ⁴⁾ und somit auch ein wesentliches Moment des betrieblichen Mitbestimmungstrebens.

Die Einführung des Taylorsystems war damit für die Bosch-Arbeiter als radikale Veränderung unmittelbar spürbar, wobei die Veränderungen als deutliche Verschlechterungen gegenüber der vorher bestehenden Situation erfahren wurden, d.h. als materielle und im übrigen auch 'politische' Besitzstandsverringerung. Denn durch das Taylorsystem wurden Elemente betrieblicher Mitbestimmung abgeschafft, wie sie bei Bosch durch den gewerkschaftlichen Einfluß auf innerbetriebliche Fragen bestanden hatten.

"Gewachsene" Grundvoraussetzungen im oben beschriebenen Sinn und ihre Aktualisierung durch die spezifische Situation des ersten Halbjahres 1913 bei Bosch erklären den im Vergleich zu anderen Betriebsbelegschaften relativ weit entwickelten Entwicklungsstand betriebli-

1) Vgl. U. Stolle, a.a.O., S. 161.

2) Vgl. ebenda, S. 162.

3) Vgl. ebenda, S. 163.

4) Vgl. H. Homburg, a.a.O., S. 192.

chen Mitbestimmungsstrebens der Bosch-Belegschaft, unabhängig vom Ausgang der Auseinandersetzungen.

Hinzuzufügen ist noch, daß die Arbeitskämpfe bei Bosch weder die These von der 'Arbeiteraristokratie' noch die 'Massenarbeiterthese' empirisch belegen. Wie U. Stolle bemerkt, waren etwa die Werkzeugmacher bei Bosch 'Arbeiteraristokraten aus dem Bilderbuch' ¹⁾. Dennoch waren sie im Arbeitskampf äußerst aktiv und radikal und bildeten gleichzeitig die Basis des linken Flügels der Arbeiterbewegung in Stuttgart. Obwohl sie Vorreiter des Arbeitskampfes waren, was gegen die 'Massenarbeiterthese' spricht, war dieser doch nicht auf sie beschränkt, sondern schloß auch die weniger qualifizierten Arbeiter ein, wie etwa die Wahl zum Arbeiterausschuß vom Februar 1913 zeigte, in dem auch ungelernete Arbeiter und sogar 2 Arbeiterinnen vertreten waren ²⁾. Der Arbeitskampf bei Bosch kann damit auch nicht pauschal als Kampf der Gelernten gegen ihre Dequalifizierung interpretiert werden, wie dies etwa bei P. Hinrichs anklingt ³⁾. Vielmehr zeichneten sich die Auseinandersetzungen bei Bosch durch ein Verhalten der Belegschaft aus, daß letztlich aus der komplexen betrieblichen und gesellschaftlichen Gesamtsituation der Arbeiter zu erklären ist. Aus diesem Grund wurde oben der Versuch gemacht, zumindest die betriebliche Situation, wenn auch bruchstückhaft, zu rekonstruieren, um einige Wurzeln des unterschiedlichen Verhaltens der Bosch- und der Siemens-Belegschaft freizulegen. Die Bosch-Belegschaft sollte dabei nicht als allgemeines Modell einer Belegschaft verstanden werden, deren betriebliches Mitbestimmungsstreben einen "beispielhaften Reife- und Durchsetzungsgrad" erreicht hat, schon allein deswegen nicht, weil die Auseinandersetzungen ja mit einer eindeutigen Niederlage der Belegschaft und ihrer

1) Vgl. U. Stolle, a.a.O., S. 168.

2) Vgl. ebenda, S. 158.

3) Vgl. P. Hinrichs, a.a.O., S. 64.

Gewerkschaft endeten, die nicht nur die Einführung des Taylorsystems nicht verhindern konnte, sondern auch zu einer enormen Schwächung der gewerkschaftlichen Position im Betrieb führte und damit den Boden für die Begründung einer 'gelben' Werksgemeinschaft durch R. Bosch bereitete ¹⁾. Vor allem aber kann der Fall Bosch nicht als generelles Modell für das Verhalten industrieller Belegschaften stehen, weil eine solche pauschale Verallgemeinerung verdecken würde, daß die Erklärung konkreten Handelns stets die jeweiligen spezifischen Situationen und Interaktionszusammenhänge zu berücksichtigen hat.

Die Rekonstruktion der Taylorisierung bei Bosch einschließlich ihrer Voraussetzungen und Folgen kann aber als exemplarisch für mögliche Reaktionen der Arbeiter auf Veränderungen des Produktionsprozesses und die entsprechenden Betriebspolitiken und Handlungsstrategien der Unternehmens- und Betriebsleitungen angesehen werden.

Abschließend sollen die am Beispiel der beschriebenen Auseinandersetzungen bei Bosch exemplarisch deutlich gewordenen spezifischen Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens - auch im Vergleich mit dem Fall der Ronneburger Holzarbeiter - noch einmal zusammenfassend dargestellt werden.

1) Hier treffen sich im übrigen Siemens und Bosch wieder, denn bei Siemens war ebenfalls (erheblich früher als bei Bosch, nämlich 1906) ein 'gelber' Unterstützungsverein gegründet worden, der sich ab Ende 1907 'Werksgemeinschaft der Siemenswerke' nannte. Dies scheint für die These zu sprechen, daß der Taylorismus einer 'komplementären Philosophie der Werksgemeinschaft' (P. Hinrichs, a.a.O., S. 189) bedurfte. Unseres Erachtens ist allerdings die Rückführung der 'gelben' Bewegung nur auf die Veränderung der Arbeitsbedingungen zu kurz gegriffen, so daß die werksgemeinschaftliche Betriebspolitik und die ihr entsprechenden Betriebsordnungs- bzw. Betriebsverfassungsversuche weiterer Erklärungen an späterer Stelle bedürfen.

Zunächst zu einigen Übereinstimmungen zwischen beiden Fällen: Sowohl bei den Ronneburger Holzarbeitern als auch bei der Bosch-Belegschaft waren die beschriebenen Beispiele betrieblichen Mitbestimmungstrebens nicht der Beginn, sondern eine Stufe eines politischen Lernprozesses der Arbeiter oder anders ausgedrückt: Die Arbeiter waren bereits vor den entsprechenden Auseinandersetzungen zumindest in einer allgemeinen Weise 'politisiert', wodurch die Wahrnehmung ihrer eigenen Arbeits- und Betriebsinteressen im Gegensatz zu denen des Unternehmers in dieser Form erst möglich wurde. Die gleichsam vorgängige Politisierung, die auf einer allgemeinen Ebene im vorhergehenden Kapitel beschrieben worden ist ¹⁾ und die ihre "Wurzeln" in der Umbruchperiode (1848/50 - 1890) hatte, wird im Falle der Ronneburger Holzarbeiter beispielsweise in der Person des 'Sozialdemokraten von Hause aus', Bromme, aber auch an der 'Wiederbelebung' der Zahlstelle des Holzarbeiterverbandes im Zuge der beschriebenen Ereignisse deutlich, im Fall der Bosch-Belegschaft an deren enger Verknüpfung mit dem DMV und der Stuttgarter Sozialdemokratie.

Damit ist bereits eine weitere Übereinstimmung zwischen beiden Fällen angesprochen. Sowohl die Ronneburger Holzarbeiter als auch die Bosch-Belegschaft entfalten und differenzierten ihre betrieblichen Mitbestimmungsbestrebungen in enger wechselseitiger Verbindung mit den jeweiligen örtlichen Gewerkschaftszusammenschlüssen. In dem Zusammenwirken von betrieblichem Mitbestimmungstreiben und gewerkschaftlicher Aktivität ist unseres Erachtens ein entscheidendes Merkmal der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase der Betriebsverfassung und betrieblichen Mitbestimmung im Unterschied zu ihrer Entstehungsphase zu sehen. Zwar ist

1) Vgl. Kapitel 3.2.1.1. (Die allgemeine Politisierung der Arbeiter).

die Verbindung von betrieblichem Mitbestimmungsstreben und gewerkschaftlicher Organisation nicht spannungs- und widerspruchsfrei, aber beide stehen doch insofern in einem dialektischen Zusammenhang, als sie sich gegenseitig voraussetzende und weitertreibende Elemente eines politischen Lernprozesses der Arbeiter sind, in dessen Verlauf letztere zu einer rationalen und wirksamen Durchsetzung ihrer betrieblichen und darüber hinaus gesellschaftlichen Mit- und Selbstbestimmungsbestrebungen zu gelangen versuchen.

Neben diesen grundsätzlich übereinstimmenden Aspekten zwischen den beschriebenen konkreten Beispielen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens gibt es aber auch eine Reihe von Unterschieden.

Insbesondere werden im Falle Bosch bestimmte Voraussetzungen in der Belegschaftsstruktur für die Entfaltung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens deutlich. Es wurde bereits oben darauf hingewiesen, daß sowohl aufgrund der technischen und ökonomischen Notwendigkeit eines integrierten Produktionsprozesses, der ja bei Bosch sehr weit entwickelt war, als auch aufgrund der relativen sozialen Homogenität der Bosch-Belegschaft, von einer integrierten Belegschaft gesprochen werden kann. Der Begriff der Integration zielt dabei in diesem Zusammenhang nicht etwa auf 'politische Vereinnahmung' oder ähnliches, sondern meint hier lediglich, daß die Belegschaft als ein zu einem einheitlichen Ganzen zusammengefügte eigenständige soziale Größe gedacht werden kann, im Unterschied etwa zu den segmentierten oder elitär konsolidierten Belegschaften der Vorphase bzw. Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen ¹⁾.

1) Zu den Begriffen 'segmentierte' Belegschaft und 'elitär konsolidierte' Belegschaft siehe Kapitel 1.3.3. (Zu den Bedingungen eines betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Manufaktur- und frühen Fabrikarbeiter und den ersten unternehmerischen Betriebsverfassungsver-suchen) bzw. 2.3.1.2. (Rekrutierung der Textilarbeiter, Belegschaftsstruktur und Fluktuation) in Teil II der vorliegenden Untersuchung.

Bei in diesem Sinn integrierten Belegschaften waren die objektiven und subjektiven Möglichkeiten für die Herausbildung eines solidarischen Denk- und Handlungsgefüges, das wiederum Voraussetzung für die Entfaltung und Differenzierung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens ist, größer als bei den erwähnten segmentierten oder elitär konsolidierten Belegschaften. Unter diesem Aspekt dokumentieren die Auseinandersetzungen bei Bosch einen gegenüber den früheren Entwicklungsstufen der Betriebsverfassung und betrieblichen Mitbestimmung deutlich weiter entwickelten Stand.

Ähnliches gilt auch noch in anderer Hinsicht: Der Fall Bosch ist ein Beispiel dafür, daß die Belegschaftsmitbestimmung nicht mehr in dem Maße wie noch in der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen auf einen weitgehend absoluten und quasi "moralischen", sondern eher auf einen relativen und differenzierten Widerstand der Unternehmensleitungen stieß. Gerade der Fall Bosch zeigt, wie das betriebliche Mitbestimmungsstreben der Belegschaft durch vielfältige Betriebsverfassungsversuche oder -ordnungsversuche teils unterdrückt, teils in Grenzen gehalten bzw. absorbiert oder im Sinne der Unternehmensleitung umfunktioniert werden sollte. So betrieb Robert Bosch zunächst eine Betriebspolitik, die als sozialreformerisch-aufgeklärt bezeichnet werden kann, wie z.B. an seiner Anerkennung des DMV als Vertreter der Arbeiter, an der Einräumung betrieblicher Mitspracherechte, aber auch an der Einführung des 8-Stunden-Tages und anderem mehr deutlich wurde. Bosch galt lange Zeit, neben H. Freese und E. Abbe, als einer der wesentlichen Repräsentanten des liberalen, arbeiterfreundlichen und sozial fortschrittlichen Unternehmers.

Diese Politik wurde jedoch spätestens während des beschriebenen Arbeitskampfes ausgesetzt, als Bosch sogar jegliche Verhandlungen mit den Arbeitern bzw. ihren gewerkschaftlichen Vertretern strikt ablehnte. An die-

se eher als autoritär zu bezeichnende Politik schloß sich eine 'gelbe' werksgemeinschaftliche Betriebsordnungspolitik an. Auf die entsprechenden Betriebsverfassungsversuche soll hier nicht systematisch eingegangen werden ¹⁾. Festzuhalten bleibt jedoch, daß sich, wie am Fall Bosch exemplarisch deutlich geworden ist, betriebliches Mitbestimmungsstreben in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen mit einem differenzierten Widerstand der Unternehmensleitungen auseinandersetzen mußte und daß entsprechend Formen und Reichweiten betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen auch von den jeweiligen unternehmerischen Betriebsordnungspolitiken bzw. Betriebsverfassungsversuchen abhängig waren.

Insgesamt haben damit die bisher beschriebenen Beispiele konkreter betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen exemplarisch verschiedene wesentliche Aspekte der Entwicklung der Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung verdeutlicht. Das dritte von uns ausgewählte Beispiel, der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905, soll nun weitere, bisher nicht genauer thematisierte Elemente des Entwicklungsprozesses der Betriebsverfassung und des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens in Deutschland aufzeigen - insbesondere auch die Bedeutung des staatlichen Einflusses auf diesen Entwicklungsprozeß -, die anhand der beiden ersten Fälle nicht behandelt werden konnte.

Weiterhin erlaubt das Beispiel des Ruhrbergarbeiterstreiks von 1905 auch, auf Spannungen zwischen betrieblichem Mitbestimmungsstreben industrieller Belegschaften und den gewerkschaftlichen Organisationen einzugehen, die zwar auch im Zuge der beschriebenen Auseinandersetzungen bei Bosch eine gewisse Rolle spielten, dort von uns jedoch nicht weiter verfolgt wurden.

1) Vgl. dazu später Kapitel 3.3. (Die Betriebsordnungspolitiken und Betriebsverfassungsversuche unter den Bedingungen des organisierten Kapitalismus).

Im übrigen ist eine genauere Betrachtung des Ruhrbergarbeiterstreik von 1905 in unserem Untersuchungszusammenhang auch schon allein deswegen geboten, weil hier eine betriebliche Auseinandersetzung zwischen der Belegschaft der Zeche Bruchstraße in Langendreer und dem Zechenbesitzer Hugo Stinnes um einer Verlängerung der Seilfahrt und damit der Schichtzeit zum Ausgangspunkt eines schließlich auf Branchenebene geführten Arbeitskampfes wurde, an dem zeitweise mehr als 200.000 Bergarbeiter beteiligt waren.

3.2.1.2.3. Der Konflikt um die Verlängerung der Seilfahrt auf der Zeche Bruchstraße und der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905

Der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905, der den von der Anzahl der beteiligten Arbeiter her bis dahin größten Streik in Deutschland darstellte, wird in der Literatur im allgemeinen vorwiegend unter dem Aspekt des Massenstreiks bzw. des Generalstreiks, der Einheit oder der Trennung von ökonomischem und politischem Kampf der Arbeiterbewegung usw. vor dem Hintergrund der zu jener Zeit in der deutschen Sozialdemokratie geführten Massenstreikdebatte ¹⁾ betrachtet ²⁾. Diese Zusammenhänge stehen für uns hier nicht so sehr im Vordergrund des Interesses. Vielmehr legen wir den Schwerpunkt der Betrachtung auf die an diesem Beispiel exemplarisch zu verdeutlichenden Voraussetzungen und Folgen betrieblichen Mitbestimmungstrebens ³⁾.

1) Zur Massenstreikdebatte, auf die im übrigen an späterer Stelle der vorliegenden Untersuchung zurückzukommen sein wird, siehe u.a. A. Grunenberg (Hrsg.): Die Massenstreikdebatte, Frankfurt/M. 1970.

2) Vgl. etwa D. Fricke: Ruhrbergarbeiterstreik, a.a.O., oder M. Scharrer, a.a.O., insbesondere S. 63 - 68.

3) Es sei in diesem Zusammenhang erwähnt, daß es unter diesem Aspekt durchaus vergleichbare Fälle gegeben hat. So berichtet G. Adelman von einer Auseinander-

Der Verlauf des Konfliktes:

Bei der Beschreibung des Konfliktverlaufs schließen wir uns zunächst der Darstellung von G. Brakelmann an ¹⁾:

Am 30. November 1904 wurde der Belegschaft der Zeche Bruchstraße in Langendreer durch einen Anschlag des Zechenbesitzers Hugo Stinnes mitgeteilt, daß vom 1. Dezember an die Seilfahrt und damit die Schichtzeit verlängert werde. Der Protest einer Belegschaftskommission wurde von der Zechenleitung abgelehnt. Daraufhin trat die Belegschaft am 5./6. Dezember in den Ausstand. Das zuständige Oberbergamt in Dortmund erklärte die Maßnahme der Zechenleitung für einen Kontraktbruch, da man den Arbeitern entgegen dem Preussischen Berggesetz nicht die Gelegenheit zur Äußerung gegeben habe. Die Zechenleitung zog daraufhin ihren Anschlag zurück. Die Belegschaft fuhr wieder an.

An dieser Stelle sind zum bessseren Verständnis einige Erklärungen zu den Bestimmungen des Preussischen Berggesetzes notwendig: In Anpassung an die Novelle zur Gewerbeordnung von 1891 ²⁾ war durch eine Abänderung des preußischen Berggesetzes von 1865 im

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1676:
setzung auf der Zeche Oberhausen Anfang 1904, die ähnliche "Phasen der Willensbildung einer Belegschaft gegenüber nachteiligen ... Anordnungen der Betriebsführung aufweist" (G. Adelman: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 132), allerdings dann nicht in dem Maße eskalierte.

1) G. Brakelmann: Evangelische Pfarrer im Konfliktfeld des Ruhrbergarbeiterstreiks von 1905, in: Fabrik, Familie, Feierabend, hrsg. v. J. Reulecke und W. Weber, 2. Aufl., Wuppertal 1978, S. 197-314, S. 297.

2) Auf diese Novelle wird weiter unten anlässlich der Behandlung der gesetzlichen Regelungen zur Betriebsverfassung im Kapitel 3.3.4. im einzelnen eingegangen. Zu den Entstehungsbedingungen der Novelle siehe im einzelnen Kapitel 2.3.2.2.4. (Der Interessenfindungsprozeß und das Konfliktverhalten der Bergarbeiter), insbesondere Abschnitt 'Die Bildung von gewerkschaftlichen Verbänden als organisierte, dauerhafte, unmittelbare Interessenvertretung'. Wie dort gezeigt wurde, ging der Novelle der große Bergarbeiterstreik von 1889 voraus. Gleichzeitig und damit zusammenhängend war sie ein Ausdruck der besonderen staatlichen Stellung im Bergbau.

Jahre 1892 ¹⁾ unter anderem der Erlaß einer Arbeitsordnung durch den Bergwerksbesitzer zwingend vorgeschrieben worden. Die Arbeitsordnung mußte unter anderem Bestimmungen über Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie über die Regelung der Ein- und Ausfahrt enthalten. Weiterhin verlangte das Berggesetz, und das ist in unserem Zusammenhang entscheidend, daß vor dem Erlaß oder der Abänderung einer Arbeitsordnung den betreffenden Arbeitern Gelegenheit gegeben werden mußte, sich zum Inhalt derselben zu äußern ²⁾. Eben dieser Anhörungspflicht hatte im beschriebenen Fall der Unternehmer Stinnes nicht entsprochen, so daß seine Maßnahme vom zuständigen Oberbergamt für unrechtmäßig erklärt wurde.

Damit gab aber Stinnes seine Absichten nicht auf, wie der weitere Verlauf des Konfliktes zeigte. Am 23. Dezember 1904 veröffentlichte die Verwaltung der Zeche folgenden Anschlag ³⁾:

Wir beabsichtigen den Erlaß eines Nachtrages zur Arbeitsordnung, der mit dem 1. Februar in Kraft treten soll. Wir geben hiermit den in unserem Betrieb beschäftigten großjährigen Arbeitern Gelegenheit, sich über den Inhalt der geplanten Anordnungen zu äußern, und fordern diejenigen, die hiervon Gebrauch machen wollen, auf, sich schriftlich bei dem unterzeichneten Vorstände oder dem Betriebsführer in den Stunden bis nachmittags 4 Uhr zu melden, oder dies mündlich zu Protokoll

1) Gesetz, betreffend die Abänderung einzelner Bestimmungen des Allgemeinen Berggesetzes vom 24. Juni 1865. Vom 24. Juni 1892, in: Gesetzsammlung für die königlichen Preussischen Staaten, 1892, Nr. 19, S. 131 - 146.

2) Dieser Anhörungspflicht konnte im übrigen auch durch Anhörung eines eventuell bestehenden Arbeiterausschusses genüge geleistet werden. Zu den fakultativen Arbeiterausschüssen siehe die Ausführungen über die gesetzlichen Regelungen zur Betriebsverfassung weiter unten in Kapitel 3.3.4. (Die gesetzlichen Regelungen der Betriebsverfassung ...).

3) Zitiert nach D. Fricke: Ruhrbergarbeiterstreik, a.a.O., S. 162

zu erklären, und zwar spätestens bis zum 28. Dezember 1904. Der Nachtrag soll den § wie folgt ändern: Für die Arbeiter unter Tage dauert in der Regel die Morgenschicht von 6 - 2 Uhr, die Mittagschicht von 3 - 11 Uhr, die Nachtschicht von 9.30 bis 5 Uhr. Die Zeit der Seilfahrt wird dahin geändert, daß in der Regel die Anfahrt eine Stunde vor Beginn der Schicht, die Abfahrt nach Ende der Schicht erfolgt ... Wir wollen die Anordnung deshalb erst mit dem 1. Februar n.J. eintreten lassen, damit diejenigen Arbeiter, welche diese auf den meisten Zechen mit größeren Belegschaften längst in Gebrauch befindliche Regelung nicht aufnehmen wollen, reichlich Zeit haben, sich nach anderen Arbeitsgelegenheiten umzusehen.

Die weiteren Ereignisse beschreibt Brakelmann wie folgt ¹⁾:

Von den 1.250 Bergleuten erklärten sich über 1.000 gegen die geplante Seilfahrtverlängerung. Am 27. Dezember fanden zwei öffentliche Belegschaftsversammlungen statt, die beschlossen, "unter keinen Umständen in die Verlängerung der Schichtzeit einwilligen zu können".

Eine Protestliste mit den Namen der Bergleute wurde am 28. Dezember durch eine Kommission der Zechenleitung überreicht; gleichzeitig bat diese um eine Antwort bis zum 3. Januar 1905. Diese Antwort erfolgte am genannten Tage per Anschlag. In diesem hieß es:

"Eine Zurücknahme der dauernd unbedingt notwendigen Betriebsmaßregel wird trotz des Einspruchs eines großen Teils der Belegschaft nicht erfolgen. Wir sprechen die Hoffnung aus, daß diejenigen Belegschaften, die sich mit der abgeänderten Seilfahrzeit nicht abfinden wollen, den ordnungsmäßigen Weg der Kündigung beschreiten und nicht in den Ausstand treten."

Eine Verschärfung des Konfliktes erfolgte durch die Ablehnung des Wunsches der Belegschaft nach erhöhter und zügigerer Abgabe der Deputatkohlen. Am 6. Januar 1905 fanden zwei weitere Versammlungen der Belegschaft statt. Die Morgenversammlung faßte folgende Resolution:

"Die am 6. Januar, vormittags, tagende Belegschaft der Mittagschicht der Zeche Bruchstraße protestiert nochmals nicht nur gegen das Festhalten der Zechenverwaltung an der veränderten Seilfahrt, sondern auch gegen das Verhalten des Bergverwalters Knepper, der das Komitee geradezu durch Wiederbestellen und Hinziehen verhöhnt. - Die Versammlung

1) G. Brakelmann, a.a.O., S. 297f.

protestiert auch gegen das Vorenthalten der Kohlen den Belegschaftsmitgliedern gegenüber. Sie betrachtet das als eine Provokation. Die Versammlung erwartet von der Verhandlung, die heute Nachmittag im Oberbergamte stattfindet, die Zurücknahme des Anschlags. Denn die Belegschaft wird die geplante Seilfahrt nicht anerkennen, mag es biegen oder brechen. Wir wollen den Frieden, aber unter keinen Umständen Schichtverlängerung."

Nachdem das Oberbergamt in Dortmund die durch die Resolution geforderte Zurücknahme des Anschlags, d.h. also eine Aussetzung der geplanten Änderungen, abgelehnt hatte, versammelte sich die Belegschaft am Nachmittag des 6. Januar erneut. An dieser Versammlung nahmen auch führende Vertreter der drei großen Bergarbeiterverbände teil ¹⁾. Man beschloß, in der Frage der geänderten Seilfahrt den Weg zum Einigungsamt ²⁾, in der Frage der Deputatkohle am nächsten Morgen eine Belegschaftskommission zum Betriebsführer zu entsenden,

1) Mitgliederstärkster Verband war nach den Angaben Adelsmanns der (freigewerkschaftliche) Verband der Bergarbeiter Deutschlands mit 106.060 Mitgliedern im Jahre 1905. Der Gewerkverein christlicher Bergarbeiter Deutschlands hatte zur gleichen Zeit 66.630, die polnische Berufsvereinigung der Bergarbeiter 12.000 Mitglieder (vgl. G. Adelman: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 118). Demgegenüber war die Mitgliederzahl des (Hirsch-Dunckerschen) Gewerkvereins der Bergarbeiter mit 1.000 vergleichsweise unbedeutend; Hue nennt hier allerdings abweichend 2.189 Mitglieder (vgl. O. Hue: Bergarbeiter, a.a.O., zweiter Band, S. 737).

2) Das zuständige Berggewerbegericht konnte sich bei Lohnbewegungen und Streiks als Einigungsamt konstituieren, allerdings nur auf Antrag beider (!) Parteien. Da sich die Arbeitgeber in der Regel weigerten, mit streikenden, das hieß für sie 'kontraktbrüchigen' Arbeitern zu verhandeln, haben allerdings die Gewerbegerichte in der Praxis diese Funktion selten ausgeübt (vgl. G. Adelman: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 113). Mit eben demselben Argument weigerte sich Stinnes, qua Einigungsamt mit der Arbeiterdelegation der Zeche Bruchstraße zu verhandeln.

die diesen um die schriftliche Zusicherung bitten sollte, die geforderte Deputatkohle bis zum 10. Januar an die Bergleute zu liefern.

Brakelmann berichtet weiter ¹⁾:

In Begleitung der beiden Bergarbeiterführer Sachse und Husemann unterbreitete die Kommission diese Forderung dem Betriebsführer, der die Lieferung zusagte, sich aber weigerte, eine schriftliche Zusicherung zu geben. Daraufhin fuhr die Morgenschicht nicht ein. Damit begann der Streik auf der Zeche Bruchstraße. In einer Resolution vom 7. Januar 1905 formulierte die Belegschaft ihre Forderungen und Ziele: "Festhalten an der alten Schichtzeit, Festsetzung von Minimallöhnen, Wahl eines Arbeiterausschusses, humane Behandlung, Beseitigung des Wagennullens und Unterlassung von Maßregelungen gegen Streikende."

Obwohl die Resolution der Belegschaft, vermutlich unter dem starken Einfluß der Gewerkschaftsführer, 'die Kameraden der Nachbarzechen und des ganzen Ruhrreviers' aufforderte, nicht (!) in einen allgemeinen Streik einzutreten, weitete sich die Auseinandersetzung binnen weniger Tage auf den gesamten Ruhrkohlenbergbau aus und erfaßte auf ihrem Höhepunkt rund 60 % der ca. 270.000 Ruhrbergarbeiter ²⁾.

Am 11. Januar 1905 griff der Streik auf die Zechen Dorstfeld, Borussia, Margarethe, Prinzregent, Dannenbaum II und III und Hercules über ³⁾. Die Forderungen der Bergarbeiter hier ähnelten denen von der Bruchstraße; sie bezogen sich auf das Wagennullens, die Dauer der Seilfahrt, die schlechte Behandlung durch die Steiger usw.

Ähnliche und weitere Forderungen erhoben die Bergarbeiter auf Versammlungen der Zechen Präsident, Dannenbaum und Frederika auf Versammlungen am 12. und 13. Januar ⁴⁾.

1) G. Brakelmann, a.a.O., S. 299.

2) Vgl. G. Adelman: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 120.

3) Vgl. D. Crew, a.a.O., S. 124.

4) Vgl. ebenda, S. 215. Zu den Forderungen der verschiedenen Zechenbelegschaften siehe ebenda, S. 214 - 217.

Nachdem sich am Morgen des 12. Januar schon 30.000 Bergarbeiter im Streik befunden hatten, war für die Gewerkschaftsverbände der Zeitpunkt gekommen, zu dem sie sich an die Spitze der Bewegung stellen mußten, die gegen ihren Willen in diesem Maße eskaliert war ¹⁾. Auf einer gemeinsamen Delegiertenkonferenz aller vier Bergarbeiterverbände (also nun auch des Hirsch-Duncker-schen Gewerkvereins) am selben Tage wurde eine Siebener-Kommission als zentrale Streikleitung gebildet ²⁾, in der alle vier Verbände vertreten waren.

Am 13. Januar übersandte die Siebener-Kommission ihre tags zuvor entwickelten, in einem 14-Punkte-Programm zusammengefaßten Forderungen an den Bergbaulichen Verein, d.h. den Verband der Arbeitgeber. Wesentliche Punkte dieses Programms waren die schrittweise Einführung der achtstündigen Schicht (einschließlich Ein- und Ausfuhr), die Abschaffung des Wagennullens, die Einführung von Minimallöhnen, die Einrichtung von Arbeiterausschüssen, die Lieferung 'guter Deputatkohle zum Selbstkostenpreis', die Beseitigung der 'zu vielen und zu harten' Strafen, die Einführung einer einmonatigen Kündigungsfrist in den Werkswohnungen, humane Behandlung sowie der Ausschluß von Maßregelungen für die Streikenden und die Anerkennung der Arbeiterorganisationen ³⁾.

Der Bergbauliche Verein lehnte jedoch jede Verhandlung mit den gewählten Vertretern der Arbeiter ab, unter anderem mit der Begründung, daß Vereinbarungen über die Bestimmungen der Arbeitsordnung "nur Sache der einzelnen Zechenverwaltung und des einzelnen Arbei-

1) Vgl. hierzu ein bei D. Fricke: Ruhrbergarbeiterstreik, a.a.O., S. 167 - 169 abgedrucktes Flugblatt des Vorstandes des Bergarbeiterverbandes, in dem ausdrücklich betont wird, daß der Vorstand den Streik auf der Zeche Bruchstraße lokalisieren wollte.

2) Vgl. G. Brakelmann, a.a.O., S. 300.

3) Die Forderungen sind im einzelnen abgedruckt bei D. Fricke: Ruhrbergarbeiterstreik, a.a.O., S.164-167.

ters" ¹⁾ seien.

Daraufhin beschloß am 16. Januar eine erneut zusammengerufene Delegiertenversammlung der Bergarbeiterverbände einen dreiwöchigen Generalstreik ab 17. Januar. Die Unternehmen blieben jedoch weiterhin völlig unnachgiebig und lehnten jegliche Verhandlung mit 'kontraktbrüchigen Arbeitern' kategorisch ab. Dagegen reagierte der Staat, indem er eine Revision des Preußischen Berggesetzes im Sinne 'berechtigter Forderungen der Bergleute' ankündigte ²⁾.

Die Siebener-Kommission unterbreitete daraufhin am 5. Februar dem Bergbaulichen Verein ein Verhandlungsangebot mit erheblich reduzierten Forderungen, informierte gleichzeitig den Reichskanzler über ihre Verhandlungsbereitschaft und kündigte diesem an, die Auffassung der Bergarbeiter über die Novellierung des Berggesetzes mitzuteilen. Die Unternehmer indessen blieben bei ihrer harten Linie der Ablehnung von Verhandlungen mit den Arbeitern bzw. ihren Vertretern, und der Reichskanzler antwortete der Siebener-Kommission ³⁾:

Im allgemeinen Interesse halte ich es für dringend geboten, daß die Arbeit jetzt, wie Sie am Schluß in Aussicht stellen, sogleich wieder aufgenommen wird. Für diesen Fall bin ich auch gern bereit, Vertreter der Arbeiter und der Unternehmer zur weiteren Verhandlung zu empfangen.

In dieser Situation beschloß eine Delegiertenkonferenz am 9. Februar in Essen mit großer Mehrheit gegen nur 5 Stimmen einen Abbruch des Streiks. Am nächsten Tag nahm die Mehrheit der Bergarbeiter die Arbeit wieder

1) Zitiert nach G. Adelman: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 121.

2) Vgl. M. Scharrer, a.a.O., S. 65 sowie G. Brakelmann, a.a.O., S. 300. Die Reaktion des Staates ist sicherlich auch durch den Eindruck der außenpolitischen Lage, d.h. der Revolution in Rußland, beeinflußt gewesen. Ansonsten aber dürfte der Zusammenhang zwischen dem Massenstreik der Ruhrbergarbeiter und den revolutionären Ereignissen in Rußland weit weniger eng gewesen sein, als dies etwa von D. Fricke behauptet wird.

3) G. Brakelmann, a.a.O., S. 301.

auf; allerdings streikten auf einigen Zechen verschiedene Gruppen von Arbeitern zunächst noch weiter, vor allem im Essener Gebiet. Erst am 15. Februar wurde nach einer Mitteilung des Bergbaulichen Vereins auf allen Zechen wieder normal gearbeitet ¹⁾.

Der Streik hatte damit sein Ziel nicht erreicht, die Unternehmer hatten den Arbeitern kein einziges Zugeständnis gemacht.

Das wesentliche greifbare Ergebnis war für die Arbeiter letztlich die Ankündigung einer Abänderung des Preussischen Berggesetzes, die dann am 14. Juli 1905 in Kraft trat ²⁾ und die unter anderem folgende Neuerungen enthielt:

- die Einschränkung bzw. Abschaffung des Wagennullens,
- eine Regelung über die Verwendung von Strafgeldern,
- die Einführung obligatorischer Arbeiterausschüsse,
- Bestimmungen über die Arbeitszeit einschließlich der Dauer der Seilfahrt.

Soweit die Schilderung des Verlaufs des Ruhrbergarbeiterstreiks von 1905, an dessen Beispiel folgende Fragen exemplarisch weiter verfolgt werden sollen:

- Welches waren die Bedingungen dafür, daß gerade im Ruhrbergbau der Kampf einzelner Belegschaften für ihre Arbeits- und Betriebsinteressen sich zu einem die gesamte Branche und Region betreffenden Massenstreik ausweiten konnte und welche politischen Lernprozesse der Bergarbeiter liefen hier ab?
- Wie stellte sich in diesem konkreten Fall das Verhältnis von betrieblichem Mitbestimmungsstreben industrieller Belegschaften und den Gewerkschaftsorganisationen dar? Wurde das betriebliche Mitbestimmungsstreben erst durch die Gewerkschaften organisiert und in eine umfassendere politische Bewegung

1) Vgl. G. Brakelmann, a.a.O., S. 301f.

2) Gesetz, betreffend die Abänderung einzelner Bestimmungen des Allgemeinen Berggesetzes, vom 24. Juni 1865/24. Juni 1892. Vom 14.7.1905, in: Gesetzsammlung für die Königlichen Preussischen Staaten, Nr. 30, 1905, S.307-314.

(Massenstreik) übergeführt, oder war der Streik ein Musterbeispiel für die Kanalisierung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens durch die gewerkschaftlichen Organisationen?

- Welche Bedeutung und welche Funktion hatte die staatliche Intervention in die Betriebsverfassung? Wie ist vor allem ihr Einfluß auf die Entstehung und die Durchsetzung betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen industrieller Belegschaften angesichts der Tatsache, daß die Auseinandersetzungen ihren Ausgangspunkt in einem Verstoß eines Unternehmers gegen gesetzliche Regelungen zur Mitbestimmung und Betriebsverfassung hatten und letztlich in einer Abänderung dieser Regelungen endeten? Welcher Zusammenhang bestand zwischen der strikt autoritären Betriebspolitik der Bergbauunternehmer und der staatlichen Intervention gerade in die bergbauliche Betriebsverfassung?

Zunächst zu den in der ersten Frage aufgeworfenen Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens gerade der Bergarbeiter:

Zu den Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Ruhrbergarbeiter:

Hier kann an das angeknüpft werden, was über die Betriebsverfassung und das betriebliche Mitbestimmungstreben in den vorhergehenden Abschnitten unserer Untersuchung, insbesondere in der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen, ausgeführt worden ist ¹⁾. Die dort beschriebenen politischen Lernprozesse der Bergarbeiter, die sich in einer Veränderung ihres Konfliktverhaltens von ständisch-feudalen Formen (zum Beispiel Petitionsweg) zu der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise angemessenen Formen (zum Beispiel gewerkschaftliche Ver-

1) Vgl. Abschnitt 2.3.2. (Bergbau) in Teil II der vorliegenden Untersuchung.

bandsbildung) nierschlugen, sind also im Folgenden vorausgesetzt.

Auch auf die technischen und ökonomischen Entwicklungen im Bergbau braucht an dieser Stelle nicht detailliert eingegangen zu werden. Festzuhalten ist jedoch, daß sich auch nach 1890 bestimmte Veränderungen und Tendenzen - zum Teil verstärkt fortsetzten, die schon vorher, spätestens sei ca. 1870, begonnen hatten. So wurde ab 1870 mit der zunehmenden Leistungskraft der Dampf- und Gasmaschinen und dann vor allem der Elektromotoren, die immer wirksamere Bohr- und Schachtbauapparate sowie Wasserhaltungs- und Luftzuführungsmaschinen ermöglichte, die Kohlegewinnung in immer größere Tiefen, bis zu 1.200 Meter im östlichen Ruhrgebiet und 800 bis 900 Meter im rheinischen Kohlerevier im Jahre 1915, gedrückt ¹⁾. Neben diesen technischen Bestimmungen trugen wirtschaftliche Gründe zu einer Vergrößerung der einzelnen Betriebe bei. Wiedenfeld betont, daß die tiefer und umfangreicher gewordenen Schächte und die hohen Anschaffungskosten des Zubereitungsapparates eine Kapitalbindung verursachten, die "nur von breitester Arbeitsunterlage her rentabel" zu machen war. So rechnete man in den nördlichen Distrikten des Ruhrbezirks, "daß mindestens fünf Normalfelder (von je 2,2 Millionen qm) an einen Schacht angeschlossen werden müssen, ehe auf dessen volle Ausnutzung zu rechnen ist" ²⁾.

Gleichzeitig erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten in den Betrieben und in den Unternehmen beträchtlich. Die durchschnittliche Belegschaftszahl je Zeche betrug 1905 bereits 1.598, 1913 sogar 2.287 Bergleute ³⁾.

1) Vgl. K. Wiedenfeld, a.a.O., S. 90.

2) Vgl. ebenda, S. 107.

3) Vgl. K. Tenfelde: Arbeitsplatz, a.a.O., S. 306. Ein sehr eindrucksvolles Beispiel für das rasante Betriebsgrößenwachstum stellt die Zeche Neumühl in Hamborn dar: 1893 begann das Abteufen mit 28 Arbeitern. Über 69 Arbeiter im Jahre 1895, 1.872 in 1900, 3.520 in 1902 und 4.895 in 1904 erreichte die Belegschaft schließlich

Die größten Bergwerksgesellschaften beschäftigten 20- bis 30.000 Arbeiter ¹⁾.

Insgesamt setzte sich auch und gerade im Bergbau eine deutliche Tendenz zum Großbetrieb durch, wie sie im übrigen auf allgemeiner Ebene weiter oben bereits als ein wesentliches Kennzeichen der wirtschaftlichen Entwicklung beschrieben worden ist ²⁾. Folgende Übersicht verdeutlicht diese Entwicklung ³⁾:

Jahresförderung in 1.000 t und Anzahl der Steinkohlenbergwerke des Oberbergamtsbezirks Dortmund

	unter 50	50 bis 100	100 bis 200	200 bis 400	400 bis 600	600 bis 800	800 bis 1000	1000 bis 1500	1500 bis 2000	2000 bis 3000	über 3000	Summe
1868	178	8	40	6	-	-	-	-	-	-	-	232
1885	57	29	52	35	9	6	1	-	-	-	-	189
1900	16	11	40	88	33	9	3	1	-	-	-	201
1913	13	2	13	34	27	25	12	22	8	4	2	162

Die Aufstellung belegt sowohl eine beträchtliche Zunahme der Jahresförderung als auch und vor allem eine erhebliche Vergrößerung der einzelnen Betriebe.

Aber nicht nur die einzelnen Betriebe vergrößerten sich, auch auf Unternehmensebene fand ein Prozeß der vertikalen und horizontalen Konzentration und Zentralisation statt. Als bekanntester Ausdruck dieses Prozesses sei hier das 1893 gegründete Rheinisch-Westfälische Kohlensyndikat genannt, das nach Wiedenfeld 1913 im Ruhrgebiet bis auf 15 % die gesamte Produk-

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1686:
auf ihrem Höhepunkt eine Stärke von 5.500 Mann
(vgl. Deutsche Sozialgeschichte, Bd. II, a.a.O., S. 26).

1) Vgl. K. Wiedenfeld, a.a.O., S. 110.

2) Vgl. Kapitel 3.1.2. (Die ökonomischen Konzentrations- und Zentralisationstendenzen) in Teil II der vorliegenden Untersuchung.

3) Vgl. G. Adelman: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 151.

tion erreichte und dessen Einfluß über den Großhandel und den Einzelhandel bis an den Endverbrauch heranreichte ¹⁾.

Bei all diesen zum Teil gravierenden betrieblichen und unternehmensbezogenen Umstrukturierungen in Bergbau blieb die Arbeit des Bergmanns vor Ort im Grundsatz unverändert. Zwar gab es Mechanisierungsprozesse unter anderem auf dem Gebiet der Förderung und des Ein- und Ausfahrens, wofür seit den 1890er Jahren auch Elektrizität eingesetzt wurde, aber die Arbeit des Bergmanns vor Ort blieb weiterhin im wesentlichen die gleiche Handarbeit. So kamen noch 1914 nur etwa 2 % der Steinkohlenförderung des Ruhrgebiets aus einem mechanisierten Abbau ²⁾.

Entsprechend ergab sich auch keine kontinuierliche Steigerung der Arbeitsproduktivität. Die Förderung pro Arbeitsstunde war zwar von 95 kg im Jahre 1870 auf 114 kg im Jahre 1890 gestiegen, sank aber zum Beispiel 1910 wieder auf 107 kg ³⁾.

Damit behielt auch die Organisationsform der bergmännischen Arbeit vor Ort, die Ortskameradschaft, im wesentlichen ihre alten Funktionen und Strukturen ⁴⁾, lediglich im Bereich der Schlepper wurde allmählich die menschliche Arbeitskraft ersetzt ⁵⁾. Dieser Umstand ist für unsere Fragestellungen von erheblicher Bedeutung. Trotz der hervorragenden und teilweise führenden Position, die gerade der Bergbau bei der Entwicklung der industriell-kapitalistischen Arbeits-

1) Vgl. K. Wiedenfeld, a.a.O., S. 113. Zum Rheinisch-Westfälischen Kohlensyndikat siehe auch H. Mottek u.a., a.a.O., Bd. III, S. 78f. und 83.

2) Vgl. W. Weber, a.a.O., S. 103.

3) Vgl. ebenda, S. 94, Tabelle 4.

4) Zur genauen Beschreibung der bergmännischen Arbeit vor Ort siehe Kapitel 2.3.2.2.1. (Die Ortskameradschaft als Zentrum der arbeits- und berufsbezogenen Erfahrungen der Bergarbeiter).

5) Vgl. G. Adelman: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 152.

und Wirtschaftsweise in Deutschland einnahm und die die Bergarbeiter vom quasi 'feudalen Staatsangestellten' zum industriellen Lohnarbeiter machte, ergaben sich aus der unmittelbaren Arbeitssituation der Bergarbeiter bestimmte Aspekte einer gemeinschaftlichen Situationsdefinition, wie sie ansonsten bei entwickelter industrieller Lohnarbeit nicht ohne weiteres bestanden.

Die Ortskameradschaften arbeiteten relativ autonom und selbständig, d.h. sie organisierten die Arbeit vor Ort selbst, und es gab unter Tage kein umfassendes und effektives Kontrollsystem. Wie F. Brüggemeier betont, versuchten die Unternehmens- und Betriebsleitungen zur Dokumentierung ihres Herrschaftsanspruchs nicht selten, die mangelnde effektive Kontrolle unter Tage durch das Wagennullen über Tage zu kompensieren ¹⁾. Im Unterschied zu anderen Industrien also gab es in Bergbau vor Ort weder eine ständige Kontrolle durch Vorgesetzte (Steiger) noch eine Disziplinierung durch einen technisch eindeutig determinierten Ablauf der Produktion. Vielmehr wurde den Bergarbeitern eine bestimmte Selbständigkeit nicht nur überlassen, sie wurde von ihnen geradezu gefordert, insofern sie die Arbeit an den einzelnen Abbaupunkten selbst zu organisieren hatten, d.h. zum Beispiel autonom ihre Pausen festlegten, die Stempel nach eigener Entscheidung setzten usw. Auch die Ausbildung zum Hauer erfolgte in der Arbeitsgruppe und

1) Vgl. F. Brüggemeier: Soziale Vagabundage, a.a.O., S. 12f. Das Wagennullen ergab sich also nicht durch sachliche Notwendigkeiten des Arbeitsablaufes, sondern erschien den Bergarbeitern (zu Recht) als willkürlich. Es war darum häufiger Streitpunkt bei Auseinandersetzungen zwischen Belegschaft und Unternehmens- und Betriebsleitung und spielte ja auch beim oben beschriebenen Ruhrbergarbeiterstreik eine Rolle.

durch die Arbeiter selbst. Die eigenständige Arbeitsorganisation bezog sich dabei sowohl auf die individuelle Tätigkeit des einzelnen Bergarbeiters als auch und vor allem auf den kollektiven Arbeitsvollzug durch die gesamte Ortskameradschaft und fand ihre Entsprechung auch in der Entlohnungsform, dem Gruppenakkord (Gedinge). Im Zusammenhang mit der Entlohnung der Bergarbeiter ist weiterhin anzumerken, daß in den Zechen die Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Arbeitern weitaus geringer waren als in anderen Industrien. So überstieg in Bochum das Verhältnis des höchsten zum niedrigsten Lohn im Bergbau kaum 1,5 : 1, während es in den ortsansässigen Hütten bei 2,3 : 1 liegen konnte ¹⁾.

Hinzu kam noch die Gefährlichkeit der Arbeit unter Tage, die das Gefühl des Aufeinanderangewiesenseins bei den Bergarbeitern noch verstärkte.

Damit lagen in der Arbeitssituation der Bergarbeiter unmittelbare Ansatzpunkte für eine gemeinsame Situationsdefinition und von daher und darüber hinaus für die Entwicklung eines solidarischen Denk- und Handlungsgefüges der Belegschaften, die in Konflikt- und Organisationsverhalten der Bergarbeiter ihren Niederschlag fanden.

Mit dem Einfluß der spezifischen Arbeitssituation in Bergbau auf die Denk- und Verhaltensweisen der Bergarbeiter ist aber nur ein in diesem Zusammenhang relevanter Bereich angesprochen. Ein wesentlicher anderer und hier nicht zu vernachlässigender Bereich ist das 'Privatleben' oder die 'Freizeit' der Bergarbeiter (und ihrer Familien), das gerade bei den Ruhrbergarbeitern die Disposition zu kollektiven und solidarischen Denk- und Verhaltensweisen förderte. Da die Lebensgewohnheiten der Bergarbeiter bereits an an-

1) Vgl. D. Crew, a.a.O., S. 199.

derer Stelle der vorliegenden Arbeit ausführlich beschrieben worden sind ¹⁾, können wir uns hier auf die Hervorhebung der in unseren jetzigen Argumentationszusammenhang wesentlichen Merkmale des Bergarbeiterlebens außerhalb der Arbeit beschränken, das im übrigen in vielerlei Hinsicht seine prägenden Einflüsse wiederum aus der bergmännischen Arbeit selbst erhielt.

Ansatzpunkte für die Entstehung solidarischer Denk- und Verhaltensweisen fanden sich vor allem im Wohnbereich. Wie Brüggemeier und Niethammer feststellten, wohnten Bergarbeiter häufiger als andere Arbeiter unter 'ihresgleichen', zum Beispiel in Zechenkolonien oder als Schlafgänger bei anderen Bergarbeitern ²⁾. Zwar bewohnte jeweils nur ein Teil der Bergarbeiter die Kolonien, aber dieser Teil stieg von 7,4 % in 1873 auf ca. 11,6 % im Jahr 1900 und erhöhte sich danach weiter ³⁾. Bei einzelnen Unternehmen und Zechen war der Anteil der in Werkswohnungen untergebrachten Belegschaftsangehörigen jedoch weitaus größer, zum Beispiel 1914 fast 65 % bei 'Prosper' und fast 68 % beim 'Deutschen Kaiser' (jeweils einschließlich der Schlafgänger) ⁴⁾.

In weiteren soll allerdings weniger auf genaue Anteile der in Kolonien lebenden Arbeiter eingegangen werden. Auch die Funktion des Werkswohnungsbaus in Rahmen der unternehmerischen Betriebspolitik zur Einschränkung der betrieblichen Fluktuation und zur Unterbindung gewerkschaftlicher Organisationsbestrebungen und Teil-

1) Vgl. Kapitel 2.3.2.2.3. (Die Entwicklung von neuen Kommunikationsstrukturen in Wohn-, Familien- und Freizeitbereich)

2) Vgl. F. Brüggemeier, L. Niethammer, a.a.O., S. 155. In vielen Werkswohnungen galt übrigens die Bestimmung, daß nur solche Schlafgänger aufgenommen werden durften, die im betreffenden Werk arbeiteten.

3) Vgl. L. Niethammer, F. Brüggemeier, a.a.O., S. 77.

4) Vgl. G. Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 171.

nahme an Arbeitskämpfen ist in unserem jetzigen Argumentationszusammenhang von eher untergeordneter Bedeutung. Festzuhalten ist jedoch mit Brüggemeier und Niethammer ¹⁾: "Gerade die Kolonien ... boten auch die Möglichkeit zur Entwicklung eines Ersatzes für ältere Solidarstrukturen; denn sie versteinerten, was die deutsche Urbanisierung weit seltener hervor gebracht hatte als etwa die englische: klassen- und sogar berufsgruppenbezogene Wohngebiete, vereint in der Erfahrungsgemeinschaft der Abhängigkeit von einem Werk. Und die bauliche Anlage trug das ihre zu einer kommunikations- und gemeinschaftsoffenen Familienstruktur bei: gemeinsame Gartenarbeit, der halb-öffentliche, halb-private Weg zwischen Haus und Stall bzw. Abort, der Schutz eines Eigenbereichs im Rahmen einer dichten Nachbarschaft ... (Die Bewohner) nutzten die Möglichkeiten zur ... Gemeinschaftsbildung, sie profitierten von billiger Miete, kurzen Arbeitswegen und Gartenanbau, sie schufen in hoher Innenkommunikation und Vereinsbildung Gegengewichte zu den Defiziten kultureller Infrastruktur in der Agglomeration." Auch wenn die Bergarbeiter nicht in Zechenkolonien wohnten, konzentrierten sie sich häufig in bestimmten Stadtbezirken. So hat D. Crew am Beispiel Bochums festgestellt, daß fast 72 % der Bergarbeiter in nur vier Stadtbezirken lebten; bestimmte Straßenzüge waren fast ausschließlich von Bergarbeiterfamilien bewohnt ²⁾, so daß es gerade unter den Bergarbeitern eine gleichsam arbeits- und berufsbezogene

1) F. Brüggemeier, L. Niethammer, a.a.O., S. 174f. Siehe zu den Kommunikationsmöglichkeiten der Wohnformen der Bergarbeiter auch schon vor 1890 die Diskussion in Kapitel 2.3.2.2.3. (Die Entwicklung von neuen Kommunikationsstrukturen im Wohn- und Freizeitbereich, und hier vor allem die Unterkapitel: 'Der Urbanisierungsprozeß', und 'Abgeschlossene Wohnquartiere und halboffene Familienstruktur').

2) Vgl. D. Crew, a.a.O., S. 204 .

Kommunikation und damit eine Beeinflussung der jeweiligen Denk- und Verhaltensweisen gab, die sich nicht nur auf den Arbeitsplatz bzw. den Betrieb erstreckte, sondern auch auf das 'private' Leben und damit die Bergarbeiterfamilie, insbesondere die Frauen, mit einbezog. In diesem Zusammenhang ist auch das Heiratsverhalten der Bergarbeiter bemerkenswert. D. Crew hat für Bochum ermittelt, daß Bergarbeiter überdurchschnittlich oft wiederum Bergarbeitertöchter heirateten ¹⁾.

Die enge Beziehung auch der Frauen zur bergmännischen Arbeit ihrer Männer und ihre hieraus erwachsende, durch die beschriebene Wohnform geförderte kollektive Handlungsdisposition hat sehr anschaulich der Bergarbeiter und Arbeiterschriftsteller Heinrich Teuber beschrieben ²⁾:

Ist der Arbeitstag des Fabrikarbeiters und des Handwerkers vorbei, dann ist von der Lebensgefährtin bis zum Beginn des nächsten Tages der seelische Druck genommen, den die Vorstellung rasender Maschinen in ihr auslöst. Die Bergmannsfrau wird diese Ängste vor drohenden Gefahren fast niemals los. In den Grubenrevieren arbeitet fast die ganze männliche Bevölkerung in den Schächten. Haus an Haus, Wand an Wand wohnen die Bergleute, und ein Drittel von ihnen ist immer in der Grube. Da trifft es sich, daß die Frau des Bergarbeiters zu jeder Stunde des Tages einen Angehörigen in Gefahr weiß - den Mann des Morgens, den Sohn nachmittags, den Bruder oder den Vater in der Nachtschicht. Die Gemeinsamkeit der gleichen Sorgen nicht bloß dieser Art (3) schafft zwischen den Frauen der Bergleute ein Gemeinschaftsgefühl. Viel stärker als in anderen Berufsgruppen sind sie interessiert und eingeweiht in die Eigenarten der Betriebe. Dem Fremden erscheint es immer seltsam, wenn er in einen Grubenbezirk kommt und hier von Frauen Fachausdrücke hört, die sonst nur Männern geläufig sind.

1) Vgl. D. Crew, a.a.O., S. 206f.

2) H. Teuber: Bergmannsfrauen, in: Sozialistische Politik und Wirtschaft, Berlin, 5. Jg., Nr. 9, 4. März 1927, zitiert nach: E. Lucas: Radikalismus, a.a.O., S. 65f.

3) Lucas nennt beispielsweise noch das Abtreibungselend, das gerade bei den Frauen zu einer geheimen Abtreibungssolidarität führte, die er als eine verborgene Vorgeschichte des meinsamen illegalen Vorgehens von

Die Solidarität der Bergarbeiterfrauen untereinander und mit ihren Männern ist von nicht zu unterschätzender Bedeutung. Denn üblicherweise standen die Arbeiterfrauen gewerkschaftlicher und politischer Aktivität ihrer Männer äußerst ablehnend gegenüber ¹⁾. Bei den Bergarbeitern hingegen wurde die Entstehung solidarischer Denk- und Verhaltensweisen und einer entsprechenden Handlungsfähigkeit und -bereitschaft durch die Frauen nicht nur nicht behindert, sondern sogar noch gefördert ²⁾. Ein deutlicher Ausdruck dieser Zusammenhänge war die Rolle der Bergarbeiterfrauen bei Arbeitskämpfen. Teuber schreibt hierzu ³⁾:

Die räumliche Geschlossenheit der Grubenbezirke begünstigt eine Solidarität der Frauen mit den streikenden oder ausgesperrten Männern, die bei anderen weit zerstreut wohnenden Berufsgruppen schwer zu erzielen ist. Nicht selten greifen die Frauen aktiv in die Kämpfe der Männer ein, erreichen als Streikposten und bei ähnlichen Auf-

Fortsetzung der Fußnote 3) von Seite 1693:
Hamborner Arbeiterfrauen bei Demonstrationen und Plünderungen im Weltkrieg bezeichnet; vgl. E. Lucas: Radikalismus, a.a.O., S. 74f. Zum Problem der Geburtenkontrolle in Arbeiterfamilien allgemein siehe auch R.P. Neumann, a.a.O.

1) Einige Beispiele für diese Abneigung der Frauen gibt J. Kuczynski, Studien 4, a.a.O., S. 278 - 280. Auch S. Reck, a.a.O., S. 143 - 146 bringt hierfür mehrere Belege am Beispiel des Verhaltenstypus des Arbeiters 'zwischen Wirtshaus und Familie' (vgl. zu diesem Verhaltenstypus die Ausführungen in Kapitel 3.1.5.2. (Familienleben und Freizeitverhalten der Arbeiter)). Auf die - zum Teil sehr verständlichen - Gründe der Arbeiterfrauen hierfür soll hier nicht weiter eingegangen werden.

2) Dies gilt auch für die Zeit vor 1890; vgl. dazu Kapitel 2.3.2.2.3. (Die Entwicklung von neuen Kommunikationsstrukturen im Wohn- und Freizeitbereich; und hier insbesondere das Unterkapitel: 'Die Rolle der Bergarbeiterfamilie im allgemeinen und die der Bergarbeiterfrau im besonderen bei der Entwicklung eines politischen Selbstbewußtseins der Bergarbeiter').

3) H. Teuber, a.a.O., zitiert nach E. Lucas: Radikalismus, a.a.O., S. 66.

gaben häufig mehr als die Männer. Hierbei zeigt sich fast stets, daß die Frau, einmal von der Rechtllichkeit ihres Wollens durchdrungen, eine ungeheure Energie entwickelt und manchen Mann beschämt ... Beim Ruhrstreik von 1912 wurden zahlreiche Frauen gerichtlich verurteilt - darunter zu Gefängnis - weil sie Streikbrecher verprügelt, mit Steinen beworfen und beleidigt haben sollten.

Neben dieser der Entstehung solidarischer Denk- und Verhaltensweisen förderlichen Anteilnahme und Einbeziehung der Frauen bzw. Familien am und in den Kampf der Bergarbeiter für ihre Arbeits- und Betriebsinteressen ist ein weiterer Bereich zu nennen, der zu einer bei der Durchsetzung betrieblicher Mitbestrebungsbestrebungen und gewerkschaftlicher Forderungen jeweils aktualisierten kollektiven Handlungsdisposition der Bergarbeiter wesentlich mit beitrug: das bergmännische Vereinswesen.

Zum bergmännischen Vereinswesen ¹⁾ als Ausgangspunkt kollektiver und solidarischer Verhaltensweisen der Bergarbeiter schreibt Tenfelde zusammenfassend: "Wenn auch die statuarischen Vereinszwecke unspezifisch blieben, vielmehr äußerlich "unpolitisch" schienen, so boten sich doch schon in der Gelegenheit zum - bei aller Polizeiaufsicht und gegebenenfalls trotz klerikaler Leitung - relativ unbehelligten Meinungs Austausch während unterhaltsamer Abende, in geschlossenen Versammlungen oder anlässlich der regelmäßigen Veranstaltungen zahllose Anregungen und Hilfen, um der eigenen gesellschaftlichen Situation inne zu werden. Dieser informelle Meinungs Austausch schuf ... neue kommunikative Zentren, weckte neue Bedürfnisse, erzwang Stellungnahmen jedes einzelnen und trug darin nachhaltig zur

1) Vgl. hierzu genauer Kapitel 2.3.2.2. (Arbeitsbedingungen, Rekrutierung und Lebensgewohnheiten der Bergarbeiter ...) sowie K. Tenfelde: Vereinswesen, a.a.O., S. 315 - 344. Auch die Analyse des bergmännischen Vereinswesens, wie es sich schon vor 1890 entwickelt hatte (im Kapitel 2.3.2.2.3. und hier insbesondere im Unterkapitel: Verein, Wirtshaus und Kirmes - Feiern, Feste und Kommunikation) gibt wertvolle Hinweise auf die Bedeutung des Vereinswesens für die Entwicklung eines solidarischen Denk- und Handlungsgefüges der Zechenbe-

Förderung des individuellen und kollektiven Selbstbewußtseins ... bei" ¹⁾.

Weiterhin nahmen über diesen Hebel des bergmännischen Vereinswesens auch bestimmte Formen ständischen Denkens und Handelns auch auf solche Bergarbeiter Einfluß, die selbst (oder auch nur ihre Eltern) nie in ständisch-feudalen Verhältnissen gelebt hatten. Das trug mit dazu bei, daß sich bei den Bergarbeitern auch weiterhin bestimmte traditionelle Vorstellungen von Gerechtigkeit und sozialer Ehre erhielten oder immer wieder neu entstanden, bei deren Verletzung sich ein kollektiver Widerstand schnell entwickeln konnte. In diesem Zusammenhang sei nur auf die Forderung der Bergarbeiter nach 'guter Deputatkohle', 'gerechterem Strafwesen' und 'humaner Behandlung' im Streik von 1905 hingewiesen. Auch die starke Orientierung des Konfliktverhaltens der Bergarbeiter an den staatlichen Autoritäten wie dem Oberbergamt, dem Berggewerbegericht und schließlich sogar dem Reichskanzler kann - zumindest zum Teil - als ein Relikt ständisch feudaler Denk- und Verhaltensweisen der Bergarbeiter angesehen werden, war aber gleichzeitig auch Ausdruck des immer noch starken staatlichen Einflusses im Bergbau.

Damit sind die wesentlichsten in der gesamten Arbeits- und Lebenssituation der Bergarbeiter liegenden Voraussetzungen der Entwicklung kollektiver und solidarischer Denk- und Verhaltensweisen als Bedingung der Entfaltung betrieblichen Mitbestimmungstrebens und gewerkschaftlicher Aktivität zunächst hinreichend beschrieben worden. Eine Reihe dieser Voraussetzungen hatte im übrigen auch schon vor 1890 Gültigkeit. Bevor nun der Versuch einer zusammenfassenden Einschätzung unternommen werden kann, müssen allerdings einige gegenläufige Tendenzen und Umstände zumindest benannt werden, um der Gefahr einer einseitigen Darstellung zu entgehen. Ins-

1) K. Tenfelde: Vereinswesen, a.a.O., S. 327

besondere soll hier kurz auf die relative Isolierung der Ortskameradschaften voneinander, die hohe betriebliche Fluktuation der Bergarbeiter und schließlich die landsmannschaftliche Spaltung der Belegschaften, vor allem am Beispiel der Polen, eingegangen werden.

So wurde auf die in der Organisation der bergmännischen Arbeit vor Ort liegenden Wurzeln der Entwicklung solidarischer Denk- und Verhaltensweisen der Bergarbeiter verwiesen. Die arbeitsprozessuale Gruppen- und Gemeinschaftsbildung der Bergarbeiter bezog sich aber vornehmlich auf die kleinste organisatorische Arbeitseinheit im Bergbau, die Ortskameradschaft, und kann nicht gleichsam additiv auf eine Betriebs(Zechen)belegschaft übertragen werden. Vielmehr waren die Ortskameradschaften durch die Abgeschiedenheit der Abbauorte voneinander isoliert und trafen normalerweise nur während der Seilfahrt, in der Waschkau oder anlässlich der Lohnzahlung aufeinander ¹⁾. Die Isolierung

1) Dabei gehen wir im Unterschied zu Tenfelde davon aus, daß bis 1914 die Ortskameradschaft die dominierende Organisationseinheit der bergmännischen Arbeit vor Ort war. Tenfelde führt aus, daß sich allmählich, mit dem Übergang vom Pfeilerrückbau zum Strebbau (zu dem Begriffen siehe K. Tenfelde: Arbeitsplatz, a.a.O., besonders S. 299 - 301 und 313 - 315), die Ortskameradschaft in ihren beschriebenen Strukturen und Funktionen auflöste und stattdessen im Streb nur noch Kohlenhauer beschäftigt waren, die, jeweils mehrere Meter von ihrem Nachbarn entfernt, in der Arbeit auf sich allein gestellt waren. Nach Tenfelde bestand vor 1914 eine Strebbelegschaft im Durchschnitt aus etwa 20 Arbeitern, davon waren jeweils etwa drei Viertel Kohlenhauer (vgl. ebenda, S. 317). Hiermit zusammenhängend setzte im hier betrachteten Zeitraum, zumindest seit der Jahrhundertwende, eine Betriebskonzentration im Ruhrbergbau ein, d.h. eine Reduzierung der Zahl und der Zersplitterung der Betriebspunkte. So zutreffend diese Anmerkungen Tenfelde im Detail sicherlich auch sind, bleibt doch fraglich, inwieweit es sich bei den beschriebenen Veränderungen um einen umfassenden strukturellen Wandel der Arbeit vor Ort im Ruhrbergbau handelte. Tenfelde selbst konzediert, daß der Prozeß der Betriebskonzentration seinen Höhe-

bestimmter Belegschaftsgruppen und -teile setzte sich auf höherer Ebene fort durch die Trennung der verschiedenen Schichten voneinander und fand schließlich auch ihren Niederschlag in der Zersplitterung der bei einem Unternehmen beschäftigten Arbeiter in verschiedenen Betriebs(Zechen)belegschaften ¹⁾.

Es stellt sich daher die Frage, wie die Bergarbeiter, aufbauend auf ihre Prägung durch die Ortskameradschaft, in Großbetrieben mit Massenbelegschaften, ein nicht nur arbeitsbestimmtes, sondern auch betriebszogenes solidarisches Denk- und Handlungsgefüge aufbauen konnten, das Voraussetzung für die Entfaltung und vor allem Durchsetzung betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen war. Eine, wenn auch nicht die entscheidende Erklärung dürfte darin zu suchen sein, daß zwischen den beschriebenen Ortskameradschaften, Schichten usw. informelle Bekanntschaften und Beziehungen bestanden, die sich aus der Auflösung und Neubildung von Ortskameradschaften (diese hatten ja immer nur für einen bestimmten, wenn auch oft längeren Zeitraum die gleiche personelle Zusammensetzung), aus dem Wechsel der Bergarbeiter von einer Schicht in die andere usw. ergaben.

Fortsetzung der Fußnote 1 von Seite 1697:
punkt erst Mitte der 1920er Jahre (!) erreichte (vgl. ebenda, S. 316), und auch die oben beschriebene gewisse Stagnation der Arbeitsproduktivität spricht gegen eine allgemeine Durchsetzung des Strebbaus und damit gegen eine entsprechende Auflösung der Ortskameradschaften vor 1914.

1) Damit setzte sich nach 1890 nur das fort, was schon in der Entstehungsphase angelegt war, vgl. dazu Kapitel 2.3.2.2.2. (Die sozialen Beziehungsgeflechte innerhalb der Betriebsbelegschaft; und hier insbesondere das Unterkapitel: Die Differenzierung der Zechenbelegschaften nach Arbeitsfunktionen).

Wichtiger als dieser, im übrigen quantitativ nicht genauer zu beschreibende, Umstand, ist aber, daß die für die Bergarbeiter, im Unterschied etwa zu den Hüttenarbeitern, kennzeichnende Identifizierung mit der Arbeit entscheidend zur Entwicklung eines kollektiven und solidarischen Denk- und Handlungsgefüges der Bergarbeiter beigetragen hat, das nicht nur auf die jeweiligen Ortskameradschaften beschränkt blieb, sondern sich auch auf die Zeche insgesamt beziehen und unter Umständen, wie das Beispiel des Ruhrbergarbeiterstreik von 1905 zeigt, die gesamte Branche erfassen konnte.

Die Identifizierung der Bergarbeiter mit ihrer Arbeit ist in den vorhergehenden Phasen bereits ausführlich beschrieben worden ¹⁾ und bedarf darum hier nur einer stichwortartigen Beschreibung. Sie hatte ihre Wurzeln in der bergmännischen Arbeit selbst, den als handwerklich zu umschreibenden Arbeitsverrichtungen, der vor allem auf Erfahrung beruhenden Qualifikation der Bergarbeiter, aber auch in der Abgeschlossenheit, Enge und Tiefe des bergmännischen Arbeitsplatzes und der Konfrontation des Bergarbeiters mit den Naturkräften und der auch damit zusammenhängenden Gefährlichkeit der bergmännischen Arbeit, schließlich auch wiederum in der relativen Autonomie der Bergarbeiter in der Ortskameradschaft selbst.

Es gab also durch die verhältnismäßig große Identifizierung der Bergarbeiter mit ihrer Arbeit einen entscheidenden Impuls dafür, daß die im kleinen Rahmen der Ortskameradschaft entstandenen und dort unmittelbar notwendigen kollektiven und solidarischen Denk- und Verhaltensweisen unter bestimmten Umständen in ein

1) Vgl. hierzu vor allem die Ausführungen in Kapitel 2.3.2.2. (Arbeitsbedingungen, Rekrutierung und Lebensgewohnheiten der Bergarbeiter und der Wandel ihres Protest- und Konfliktverhaltens).

solidarisches Denk- und Handlungsgefüge einer Betriebs(Zechen)belegschaft und sogar darüber hinaus übergehen konnte. Dabei sind die aus dem 'Privatleben' der Bergarbeiter, d.h. dem Wohnverhalten, dem Familienleben, dem bergmännischen Vereinswesen usw. kommenden positiven Einflüsse auf die Herausbildung einer besonderen Gruppensolidarität der Bergarbeiter, die oben kurz beschrieben wurden, noch gar nicht in die jetzigen Überlegungen mit einbezogen. Auf sie wird weiter unten noch zurückzukommen sein.

Weiterhin ist zu fragen, inwieweit nicht die gerade im Bergbau außergewöhnlich hohe Fluktuation der Bergarbeiter der Entstehung eines solidarischen Denk- und Handlungsgefüges der Belegschaften entgegenge wirkt hat. G. Adelman n gibt eine Statistik über die Fluktuation der Belegschaft im Gesamtbereich des Allgemeinen Knappschaftsvereins Bochum wieder, die einen Belegschaftswechsel von jeweils um die 100 % pro Jahr (!), teilweise deutlich darüber belegt ¹⁾.

Wenn auch diese Zahlen nicht dahingehend mißdeutet werden dürfen, daß praktisch auf jeder Zeche in jedem Jahr eine komplett neue Belegschaft arbeitete, so deuten sie doch auf eine relativ große Instabilität der Arbeitsverhältnisse im Bergbau hin ²⁾. Dadurch sind sicherlich die Möglichkeiten der Herausbildung eines

1) Vgl. G. Adelman n: Betriebsverfassung, a.a.O., S.155. Die folgende Übersicht ist ein Auszug aus der dort abgedruckten Statistik.

Jahr	Durchschn.Stärke der Belegschaft	Zugang in %	Abgang in %	Gesamtwechsel in %
1896	-	49	40	89
1901	253.680	54	47	101
1906	286.731	57	49	106
1911	357.321	62	59	121

2) Zu deren Einschränkung die Unternehmer ja auch zum Teil beträchtliche Anstrengungen unternahmen, zum Beispiel durch Werkwohnungsbau, aber auch durch 'Schwarze Listen' und zentrale Arbeitsnachweise; vgl. hierzu G. Adelman n: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 158 - 174

solidarischen Denk- und Handlungsgefüges der Belegschaften, das ja als eine wesentliche Voraussetzung das Bestehen stabiler und dauerhafter Kommunikationsbeziehungen der Arbeiter hatte, verschlechtert worden. Sie wären unter Umständen sogar sehr drastisch eingeschränkt worden, wenn nicht gerade die Fluktuation der Bergarbeiter einige spezifische Merkmale aufgewiesen hätte, die vor allem Crew herausgearbeitet hat ¹⁾.

Die Bergarbeiter wechselten ihren Arbeitsplatz sehr häufig innerhalb ihres Berufs, d.h. sie gingen in der Regel von Zeche zu Zeche und nicht in eine andere Branche. In den verschiedenen Zechen war aber die Arbeitssituation im wesentlichen die gleiche, wenn es natürlich auch im einzelnen gewisse Unterschiede etwa in den Arbeitsbedingungen allein durch die Beschaffenheit des Flözes, in der betrieblichen Herrschaftsausübung durch die Person des Steigers usw. gegeben haben mag. Die allgemeine Struktur der Arbeit, ihre Organisation in der Ortskameradschaft, auch ihre Gefährlichkeit waren jedoch immer gleich. Da darüber hinaus die Qualifikation eines Bergarbeiters vor allem von seiner Arbeitserfahrung abhing, dürfte er im allgemeinen auch nach einem Zechenwechsel die gleiche Arbeit verrichtet haben, zumal die Differenzierung in verschiedene Tätigkeitsgruppen im Bergbau ohnehin nicht sehr hoch war. All dies unterschied die betriebliche Fluktuation der Bergarbeiter von jener beispielsweise der Metallarbeiter recht deutlich. Hinzu kam, daß die Bergarbeiter in stabileren Wohnverhältnissen lebten als andere Arbeiter, also trotz ihrer relativ hohen betrieblichen Fluktuation ihre Wohnung bzw. ihren Wohnort verhältnismäßig seltener wechselten als andere Arbeitergrup-

1) Vgl. D. Crew, a.a.O., S. 202f.

pen ¹⁾. Insgesamt ergibt sich damit also zur Fluktuation der Bergarbeiter, daß jene zwar das Entstehen dauerhafter Kommunikationsverbindungen und individueller und kollektiver Beziehungsgeflechte zwischen den Bergarbeitern behindert haben dürfte. Eine solche Behinderung wurde jedoch durch das beschriebene spezifische Fluktuationsverhalten der Bergarbeiter in Grenzen gehalten, so daß sie der Entwicklung einer stabilen Gruppensolidarität der Bergarbeiter nicht grundsätzlich im Wege stand.

Schließlich soll, nach der relativen Isolierung der Ortskameradschaften voneinander und der hohen betrieblichen Fluktuation der Bergarbeiter ein dritter Punkt angesprochen werden, der die Entwicklung eines kollektiven und solidarischen Denk- und Handlungsgefüges der Belegschaften erschwert hat: die landsmannschaftliche Spaltung der Bergarbeiter und damit insbesondere das Problem der Polen im Ruhrbergbau ²⁾.

Welch beträchtlichen Anteil gerade die Zuwanderer aus dem Osten an den gesamten Bergarbeitern des Ruhrgebiets stellten, zeigt folgende Übersicht ³⁾:

Aufteilung der Ruhrbergarbeiter nach landsmannschaftlicher Herkunft

	1894		1902		1913	
	ins- gesamt	%	ins- gesamt	%	ins- gesamt	%
Zuwanderer aus d.östl.Provinzen	39.385	24,91	77.675	31,36	138.972	34,00
Ausländer	4.293	2,72	14.342	5,79	34.121	8,34
Westfalen und Rheinländer	114.430	72,30	152.690	62,85	236.623	57,66

1) Vgl. D. Crew, a.a.O., S. 205f.

2) Dieses Problem ist ausführlicher und unter etwas anderen Fragestellungen (Gewöhnung der "Zuwanderer" an die Bergarbeit etc.) schon in den Diskussionen der Veränderungen während der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen behandelt worden, vgl. dazu Kapitel 2.3.2.2.2. (Die sozialen Beziehungsgeflechte innerhalb der Betriebsbelegschaft; und hier insbesondere das Unterkapitel: Die Differenzierung der Zechenbelegschaften nach ihrer Herkunft); des weiteren Ch.

In einzelnen Zechen waren die Anteile der Zuwanderer noch erheblich höher, 60, 75, bis zu 85 (!) % ¹⁾.

Diese Differenzierung, ja Spaltung, der Belegschaften im Bergbau hat selbstverständlich einen einheitlich Interessenfindungs- und Willensbildungsprozeß innerhalb der Belegschaften erheblich erschwert ²⁾. Schon allein aufgrund der unterschiedlichen Sprachen bestanden nur sehr eingeschränkte Kommunikationsmöglichkeiten zwischen den 'Fremden' und den 'Einheimischen', aber noch mehr machte sich hier nachteilig bemerkbar, daß es sich bei den Zuwanderern gerade aus dem Osten zum allergrößten Teil um industrie-unerfahrene, auch nach 1890 noch aus ländlich-feudalen Arbeits- und Abhängigkeitsverhältnissen kommende Arbeitskräfte handelte, die entsprechend über ganz andere sozio-kulturelle Denk- und Verhaltensmuster und gesellschaftliche Interpretationsschemata verfügten als die zum Teil schon in der zweiten Generation an industrielle Lohnarbeit gewöhnten, in den städtischen Agglomerationen lebenden und allmählich rational-politische Denk- und Verhaltensweisen entwickelnden einheimischen Arbeiter. Hinzu kam, daß zwischen den Zugewanderten und den Einheimischen eine teils offene, teils verdeckte Konkurrenz bestand, sei es, weil die Zuwanderer zum Teil von den Unternehmern zwecks des Unterlaufens von Streiks geholt worden waren, sei es, weil sie ihre Probleme im sozialen Anpassungsprozeß durch einen erhöhten Leistungswillen und eine schnelle Anpassung an den Produktionsprozeß zu kompensie-

Fortsetzung der Fußnote 2 von Seite 1702:

Kleßmann, a.a.O., sowie H.-U. Wehler: Polen, a.a.O.

3) Vgl. G. Adelman: Betriebsverfassung, a.a.O., S.156.

1) Vgl. ebenda, S. 156.

2) Im einzelnen siehe hierzu auch Kapitel 2.3.2.2. (Arbeitsbedingungen, Rekrutierung und Lebensgewohnheiten der Bergarbeiter ...).

ren versuchten. Die vor allem subjektiv von den Beteiligten empfundene Konkurrenzsituation, die von den Unternehmen bewußt gefördert und ausgenutzt wurde, zum Beispiel in den Hütten durch den gezielten Einsatz deutscher Vorarbeiter und ausländischer Hilfsarbeiter, stand naturgemäß einer einheitlichen Situationsdefinition und Interessenfindung der Arbeiter im Wege. Aber auch unter diesem Aspekt sind gerade im Bergbau wiederum einige bedeutsame Besonderheiten zu beachten, die die Trennung beispielsweise der polnischen von den deutschen Arbeitern nicht so gravierend erscheinen ließen wie etwa in den Hütten. Vor allem ist hier wiederum auf die in diesem Sinne integrierende Wirkung der Ortskameradschaften hinzuweisen. Zwar gab es im Ruhrbergbau eine Reihe rein polnischer oder auch masurischer Ortskameradschaften, aber in sehr vielen Ortskameradschaften arbeiteten doch einheimische und zugewanderte Arbeiter zusammen und konnten hier zumindest Ansätze einer gemeinsamen kollektiven Handlungsdisposition erwerben. Schon O. Hue hatte betont, daß sich durch das Gedinge als Gruppenakkord und auch die gemeinsame Gefahr unter Tage ein Solidaritätsgefühl auf ganz natürliche Art von selbst ergab, so daß er feststellen konnte: "Daß sich besonders die nicht deutsch sprechenden Arbeiter durch unkollegiales Verhalten in der Kameradschaft hervortäten, haben wir noch nicht gehört" ¹⁾.

Hinzu kam, daß es im Bergbau zunächst - und dies wiederum in deutlichem Unterschied etwa zu den Hütten - keine oder kaum eine systematische Politik der Unternehmens- und Betriebsleitungen gab, die polnische Arbeiter deutschen Vorarbeitern zu unterstellen. Es bestand also im Ruhrbergbau auch für Zuwanderer eine Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeit zum Hauer, wobei dieser Prozeß unterschiedlich lange, in der Re-

1) Zitiert nach Ch. Kleßmann, a.a.O., S. 52.

gel jedoch 4 bis 5 Jahre dauerte ¹⁾. Damit endete dann freilich die 'Karriere', aber das war bei dem weitaus überwiegenden Teil der deutschen Bergarbeiter nicht anders.

Zusammenfassend läßt sich damit zur Problematik der landsmannschaftlichen Differenzierung der Ruhrbergarbeiter, daß hierin zwar ein wesentliches Hemmnis der gemeinsamen Situationsdefinition und einheitlichen Interessenfindung und damit der Herausbildung eines solidarischen Denk- und Handlungsgefüges der Belegschaften gelegen hat. Aber ähnlich wie im Fall der betrieblichen Fluktuation haben gleichzeitig die spezifischen bergbaulichen Verhältnisse, wie beschrieben, diese Problematik tendenziell wieder entschärft.

Hinzu kam, und das ist ein wesentlicher Unterschied zu der Zeit vor 1890, daß die zugewanderten Bergarbeiter die Bewältigung ihrer Arbeits- und Lebenssituation nicht mehr nahezu ausschließlich durch Verdrängung und passive Anpassung versuchten. Denn auch die zugewanderten Arbeiter paßten sich (notwendigerweise) den Anforderungen und Zwängen der industrialisierten und urbanisierten Arbeits- und Lebensweise allmählich an und konnten so zumindest Ansätze einer rationalen Definition und Bewältigung ihrer Situation als industrielle Lohnarbeiter entwickeln, was auch bestimmte Formen des Protestes, des Widerstandes usw. einschloß.

1) Vgl. F. Brüggemeier, L. Niethammer, a.a.O., S. 154. Die beschriebenen Aufstiegsmöglichkeiten der Polen wurden allerdings etwa seit der Jahrhundertwende eingeschränkt und zwar zunächst durch behördliche Intervention. So wurde durch eine Verordnung des Oberbergamtes Dortmund von 1899 bestimmt, daß 'fremdsprachige Arbeiter' in den Bergwerken nur dann beschäftigt werden sollten, 'wenn sie genügend Deutsch verstehen, um mündliche Anweisungen ihrer Vorgesetzten und Mitteilungen ihrer Mitarbeiter richtig aufzufassen'. (Vgl. H.-U. Wehler: Polen, a.a.O., S. 452f.).

Für die erst in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen Zugewanderten, die ja stets wieder am Anfang solcher Anpassungs- und Bewältigungsprozesse standen, wirkte sich hierbei fördernd aus, daß sie im Unterschied zu der vorhergehenden Einwanderergeneration bereits in ein mehr oder minder intaktes Netz kommunikativer Beziehungen gerieten. Erwähnt seien hier zum Beispiel die polnischen Vereine, die eine Orientierung der neu Zugewanderten erheblich erleichterten, d.h. also auch die subjektive Bewältigung der Situation als industrieller Lohnarbeiter. Und so wird auch verständlich, warum der Massenstreik der Ruhrbergarbeiter von 1905 gleichberechtigt von den zugewanderten Bergarbeitern mitgetragen wurde, wie auch an der Repräsentanz der polnischen Bergarbeitergewerkschaft in der Siebener-Kommission deutlich wird. Nach zeitgenössischen Berichten gehörten im Streik gerade die Polen zu den nicht nur am aggressivsten, sondern auch entschiedensten und geschlossensten auftretenden Arbeitern ¹⁾.

1) Es ging uns hier nicht darum, die zweifellos vorhandenen Spannungen zwischen verschiedenen Belegschaftsgruppen zu beschönigen. Die Darstellung, die der Gründer der Steigergewerkschaft, G. Werner, von den Verhältnissen auf der Zeche Neumühl in Hamborn gibt, scheint uns jedoch eher die Ausnahme als die Regel zu sein. Werner schreibt u.a.: "Aber auch die Belegschaft zeigte deutlich den Stempel der hypertrophischen Entwicklung. Als im Jahre 1904 an einem Tage die Zusammensetzung der Belegschaft festgestellt wurde, setzte sie sich aus 3108 Deutschen, von denen 1340 aus den östlichen Provinzen stammten und polnisch als Muttersprache redeten, ferner aus 1095 Österreichern aus Krain und Steiermark, Sloener oder Cuditsche genannt, aus 240 Holländern, 156 Italienern, 53 Russen, 33 Belgiern und 4 sonstigen Ausländern zusammen. Aber diese Zahlen sind noch nicht das Entscheidende für die Beurteilung des Geistes der Belegschaft. Wenn solche Menschemengen in kurzer Zeit zusammenkommen, drängen sich auch alle jene nach dieser Stelle hin, die aus irgendeinem Grunde untertauchen wollen, und Neumühl gab jedem Arbeit. So beschäftigte die Zeche mehr ehemalige Zuchthäusler als in einem großen Zuchthaus untergebracht sind. Der Schnapsausschank in der an der Zeche gelegenen Wirt-

Mit der Isolierung der Ortskameradschaften voneinander, der hohen betrieblichen Fluktuation der Ruhrbergarbeiter und der gravierenden landsmannschaftlichen Differenzierung der Belegschaften sind nun die wesentlichsten Faktoren dargestellt worden, die der Herausbildung eines solidarischen Denk- und Handlungsgefüges im Wege standen, das wir als zentrale Voraussetzung der Entfaltung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens betrachten. Die Diskussion hat aber auch ergeben, daß durch die spezifischen Arbeits- und Lebensverhältnisse der Bergarbeiter in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen die Wirkungen dieser Faktoren so weit aufgefangen worden sind, daß sie den Kampf der Ruhrbergarbeiter für ihre Arbeits- und Betriebsinteressen lediglich tendenziell und nicht in einem grundsätzlichen Sinn behindert haben.

Bei der zusammenfassenden Einschätzung der Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Ruhrbergarbeiter wollen wir zunächst von drei verschiedenen Erklärungsansätzen anderer Autoren ausgehen, um daran anschließend und darauf aufbauend unsere Auffassung zu präzisieren.

Eine zeitgenössische Erklärung findet sich bei Rosa Luxemburg in ihrer Schrift 'Massenstreik, Partei und Gewerkschaften'. In einer Art frühen 'Massenarbeiterthese' ¹⁾ führt sie das spezifische Konfliktverhalten der Bergarbeiter auf das 'Bergarbeiterelend' und den

Fortsetzung der Fußnote 1 von Seite 1706:
schaft Ostrop betrug monatlich zirka 300 hl. Neumühl war "Wild-West". Allmonatlich wurde mindestens ein Mensch totgeschlagen. Die Steiger hatten jeder einen Waffenschein und trugen Revolver bei sich. (G. Werner: Ein Kumpel. Erzählung aus dem Leben der Bergarbeiter, Berlin 1929, S. 123f., zitiert nach: Deutsche Sozialgeschichte, Bd. II, a.a.O., S. 27).

1) Zur Massenarbeiterthese siehe die Ausführungen in Kapitel 3.1.4.2.1. (Das Taylorsche System des Scientific Management und seine Bedeutung für die Organisierung der industriellen Lohnarbeit) sowie die dort angegebene Literatur.

hier 'besonders scharfen und gewaltigen Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit' zurück ¹⁾. Im einzelnen schreibt sie unter anderem ²⁾:

Nehmen wir das Bergarbeiterelend. Schon in dem ruhigen Werkeltag ... äußert sich der Lohnkampf der Bergarbeiter fast nicht anders als von Zeit zu Zeit in gewaltigen Eruptionen, in Massenstreiks von typischem, elementarem Charakter. Dies zeigt eben, daß der Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit hier ein zu scharfer und gewaltiger ist, als daß er sich in die Form ruhiger, planmäßiger, partieller Gewerkschaftskämpfe zerbröckeln ließe. Dieses Bergarbeiterelend aber mit seinem eruptiven Boden, das schon in "normalen" Zeiten einen Wetterwinkel von größter Heftigkeit bildet, müßte sich in Deutschland bei jeder größeren politischen Massenaktion der Arbeiterklasse, bei jedem stärkeren Ruck, der das momentane Gleichgewicht des sozialen Alltags verschiebt, unvermeidlich sofort in einen gewaltigen ökonomisch-sozialen Kampf entladen.

R. Luxemburg sah also in der ökonomischen Situation der Bergarbeiter, ihren besonders drückenden materiellen Lebensbedingungen, den entscheidenden Ausgangspunkt ihrer Arbeitskämpfe und den Bestimmungsgrund von deren Formen.

1) Vgl. R. Luxemburg: Massenstreik, Partei und Gewerkschaften, in: Dies.: Gesammelte Werke, Bd. 2, Berlin (Ost) 1972, S. 91 - 170, im folgenden zitiert als: Massenstreik, S. 137. Ähnliche Konstellationen sieht sie bei den Textilarbeitern, den Heimarbeitern, den Konfektionsarbeitern und den Elektrizitätsarbeitern, Arbeitergruppen also, die nach unseren Ergebnissen weder nach ihrer objektiven Arbeitssituation noch nach ihrer subjektiven Einstellung hierauf mit den Bergarbeitern und zum Teil auch nicht untereinander eine besonders große Ähnlichkeit aufwiesen. Außerdem bleibt unklar, warum der Klassen Gegensatz im Bergbau besonders scharf und gewaltig gewesen sein soll. Hier hat Luxemburg wohl die spezifische soziale Betriebspolitik im Ruhrbergbau, den oft zitierten Grubenmilitarismus, auf den an späterer Stelle noch einzugehen sein wird, vor Auge. Unterschiedliche Betriebspolitiken sind aber kein Maßstab für die 'Größe' des Klassen Gegensatzes, sondern beziehen sich auf die Formen seiner Austragung.

2) Ebenda.

So spricht sie ja ausdrücklich auch nur von Lohnkämpfen der Bergarbeiter. Gerade aber bei dem Massenstreik von 1905, den sie bei Abfassung ihrer Schrift im Jahre 1906 unmittelbar vor Augen gehabt haben dürfte, handelte es sich nicht oder zumindest nicht in erster Linie um einen Lohnstreik, wenn natürlich von den Streikenden im Verlauf der Auseinandersetzungen auch Lohnforderungen erhoben wurden. Will man diesen Streik überhaupt auf ein Thema einengen, was der historischen Wirklichkeit nicht entspräche, so standen hier Auseinandersetzungen um die Arbeitszeit im Mittelpunkt.

Auch ein Vergleich der Löhne der Bergarbeiter mit denen anderer Industriearbeiter läßt nicht den Schluß auf ein spezifisches Bergarbeiterelend zu. Crew hat für Bochum die durchschnittlichen Jahreseinkommen der dortigen Bergarbeiter und der Hüttenarbeiter des Bochumer Vereins gegenübergestellt ¹⁾:

Durchschnittliches Jahreseinkommen (in Mark)

Jahr	Bergarbeiter	Arbeiter beim Bochumer Verein
1890	1183	1058
1895	968	1090
1900	1332	1287
1904	1208	1255
1905	1186	1271
1906	1402	1328
1910	1382	1426
1912	1536	1465

Die Gegenüberstellung zeigt, daß die Bergarbeiter im allgemeinen keinesfalls schlechter verdienten als die Hüttenarbeiter. Und die Hüttenarbeiter streikten nicht in vergleichbarem Umfang.

Weiterhin wird an diesem Beispiel deutlich, daß die Löhne der Bergarbeiter insgesamt beträchtlich stiegen, wenn sie auch nicht unerheblichen Schwankungen unter-

1) Vgl. D. Crew, a.a.O., S. 190.

worfen waren. Auch im Bereich des Kölner Bergwerkvereins erhöhten sich die Löhne erheblich, wie Adelmann anhand des Durchschnittslohns der Gesamtbelegschaft ermittelt hat; letzterer betrug ¹⁾:

1890	-	3,77 M
1895	-	3,56 M
1900	-	4,61 M
1905	-	4,32 M
1910	-	4,85 M
1913	-	5,63 M

Allerdings handelt es sich bei diesen Angaben um Nominallohne, denen steigende Lebenshaltungskosten gegenüberstanden, so daß die Reallöhne der Bergarbeiter entsprechend weniger stiegen ²⁾. Hinzu kam, daß gerade in den Jahren vor 1905 sogar die Nominallohne der Bergarbeiter gefallen waren, so daß ihre materiellen Lebensverhältnisse vor Beginn des Streiks zweifellos schlecht waren ³⁾.

Dennoch erscheint uns der Versuch Luxemburgs, das Protestverhalten und die Konfliktformen der Bergarbeiter ausschließlich auf ökonomischen Faktoren zu erklären, reduktionistisch; denn das Denken und Handeln der Arbeiter wird, wie unsere Ausführungen zur Arbeits- und Lebenssituation der Bergarbeiter und deren subjektiver und objektiver Bewältigung gezeigt haben, keineswegs

1) Vgl. G. Adelmann: Quellensammlung 2, a.a.O., S. 5f.

2) Auch D. Fricke: Ruhrbergarbeiterstreik, a.a.O., S.20, spricht, allerdings in anderer Absicht als wir, von geringen Tendenzen zur Steigerung der Reallöhne.

Zur Entwicklung der Reallöhne der Industriearbeiter allgemein im hier betrachteten Zeitraum siehe Kapitel 3.1.5.1. (Zur Veränderung der materiellen Lebensbedingungen der Arbeiter).

3) Wie man allerdings hieraus und in Kenntnis der längerfristigen Entwicklung eine Bestätigung der 'Grundthesen der Klassiker des Marxismus-Leninismus' von der relativen und sogar auch absoluten 'Verelendung der Arbeiterklasse unter den Bedingungen des Monopolkapitalismus' (D. Fricke: Ruhrbergarbeiterstreik, a.a.O., S. 32) konstruieren kann, ist uns einigermmaßen rätselhaft.

ausschließlich durch ihre jeweilige wirtschaftliche Lage bestimmt. So kann Rosa Luxemburg auch keine Erklärung dafür geben, warum es bei keiner anderen Arbeitergruppe, auch und vor allem nicht bei materiell ähnlich schlecht oder noch schlechter gestellten, zu vergleichbaren Arbeitskämpfen gekommen ist. Auch ihr Hinweis auf den im Bergbau 'besonders scharfen und gewaltigen Gegensatz von Kapital und Arbeit', von dem wir annehmen, daß er auf den berüchtigten "Grubenmilitarismus" der Bergbau-Unternehmer gemünzt ist, bietet keine hinreichende Erklärung für das spezifische Protest- und Konfliktverhalten der Bergarbeiter. Denn autoritäre Betriebspolitiken der Unternehmens- und Betriebsleitungen gab es auch in anderen Branchen, zum Beispiel in ihrer militärischen Variante in den Hüttenwerken, in ihrer liberalen Ausformung in der Textilindustrie, ohne daß es hier zu vergleichbaren Arbeitskämpfen gekommen wäre ¹⁾.

Einen erheblich weiter gehenden Erklärungsgehalt als Luxemburgs Versuch bieten zwei Ansätze, die D. Crew sowie F. Brüggemeier und L. Niethammer in jüngster Zeit entwickelt haben ²⁾.

Zunächst zu Crews Ansatz; er schreibt: Aus den Erfahrungen der Bergarbeiter "entstand ein ... Sinn für "Gemeinschaft", den ich "Berufsgemeinschaft" (occupational community) nennen möchte, und der die Grundlage für ihr Protestverhalten bildet. Da andere Arbeiter nicht dieselben Erfahrungen machten, konnte unter ihnen auch nicht eine solche Solidarität entstehen, die ihnen kollektive Aktionen ermöglicht hätte" ³⁾. Der Sinn für eine

1) Abgesehen vielleicht von dem großen Arbeitskampf der Crimmitschauer Textilarbeiter.

2) Vgl. D. Crew, a.a.O., besonders S. 199 - 207 sowie F. Brüggemeier: Soziale Vagabundage, a.a.O., F. Brüggemeier, L. Niethammer, a.a.O. und L. Niethammer, F. Brüggemeier, a.a.O.

3) D. Crew, a.a.O., S. 198f.

solche Berufsgemeinschaft "erwuchs aus dem Ensemble aller Erfahrungen, die ein Arbeiter in einem bestimmten Industriezweig machte. Die elementaren Grundlagen dieser Berufsgemeinschaft wurden jedoch durch Struktur und Charakter des Arbeitsprozesses selbst geschaffen" ¹⁾. Im einzelnen führt Crew dann (weiter oben auch von uns genannte) spezifische Merkmale der bergmännischen Arbeit und ihrer Bedingungen wie die Organisierung in der Ortskameradschaft, die Entlohnung im Gruppenakkord (Gedinge), die relativ geringen Differenzierungen in der Lohn- und Qualifikationsstruktur und in der Arbeitsteilung unter Tage, die Gefährlichkeit der Arbeit usw. auf.

Der sich aus den gemeinsamen Erfahrungen am Arbeitsplatz ergebende Gemeinschaftssinn, so Crew weiter, bezog über die Arbeitssituation hinaus auch das Privatleben der Bergarbeiter ein, insbesondere das (oben auch von uns beschriebene) Wohn- und Heiratsverhalten der Bergarbeiter und ihrer Familien, die sehr viel häufiger 'unter sich' wohnten und 'untereinander' heirateten als andere Arbeiter. Crew schreibt, daß das "Wohn- und Heiratsverhalten der Bergarbeiter die Solidarität bekräftigt (hat), die durch die Arbeitsbedingungen ursprünglich geschaffen wurde" und schließt dann "Da Persönlichkeit und Beruf des Bergarbeiters so eng miteinander verbunden waren, war vorherzusehen, daß individuell erfahrene Übelstände zu kollektivem Protest führen würden" ²⁾.

In eine ganz ähnliche Richtung wie der Ansatz Crews geht der Versuch von F. Brüggemeier und L. Niethammer, das Konflikt- und Organisationsverhalten der Bergarbeiter zu erklären.

Brüggemeier kennzeichnet in der Arbeits- und Lebenssituation der Bergarbeiter bestimmte private und halböffent-

1) D. Crew, a.a.O., S. 199.

2) Ebenda, S. 207.

liche Strukturen, die einen von ihm so genannten 'informellen Bereich' bilden ¹⁾. Damit ist hinsichtlich der Arbeitssituation wiederum vor allem die Ortskameradschaft angesprochen. Hier war den Bergarbeitern "ein umfassender Bereich an Selbständigkeit und Autonomie überlassen worden, innerhalb dessen sie in Gruppen solidarisch arbeiten mußten. Hieraus konnte sich ein Handlungspotential entwickeln, das sich u.a. in den Streiks ... manifestierte, die gewissermaßen ihre Selbstständigkeit zum Prinzip erhoben und deshalb die Zustimmung der Masse der Bergleute fanden" ²⁾.

Bezogen auf die Lebensverhältnisse außerhalb der Arbeit nennen Brüggemeier und Niethammer vor allem die 'halboffene Familienstruktur' als eine eigenständige soziokulturelle Organisationsleistung der Bergarbeiter, durch die zahlreiche Probleme des täglichen Lebens selbständig und solidarisch gelöst wurden und durch die damit das Prinzip der Selbsthilfe als eine nicht nur latente, sondern auch praktische Verhaltensdisposition erhalten blieb oder entstehen konnte ³⁾. Die 'halboffene Familienstruktur' gab es zwar nicht nur bei den Bergarbeitern, aber hier mit spezifischen Vorzeichen. Brüggemeier schreibt, daß die 'halboffene Familienstruktur' gerade für die Bergarbeiter "aufgrund ihrer besseren materiellen Situation mehr als nur ein Arrangement mit der Not (war) und ... zusätzlich durch Strukturen am Arbeitsplatz in ihrer Bedeutung verstärkt (wurde)" ⁴⁾.

1) Vgl. F. Brüggemeier: Soziale Vagabundage, a.a.O., S.13.

2) Ebenda, S. 12.

3) Vgl. L. Niethammer, F. Brüggemeier, a.a.O., S. 134. Zum Begriff der 'halboffenen Familienstruktur' siehe ausführlicher Kapitel 2.2.2.1. (Die Entwicklung der 'halboffenen Familienstruktur' als eigenständige Organisationsleistung der Arbeiter) sowie Kapitel 2.3.2.2. (Arbeitsbedingungen, Rekrutierung und Lebensgewohnheiten der Bergarbeiter und der Wandel ihres Protest- und Konfliktverhaltens).

4) F. Brüggemeier: Soziale Vagabundage, a.a.O., S. 8.

Es gab somit bei den Bergarbeitern einen informellen, nicht öffentlichen Bereich ¹⁾, innerhalb dessen sowohl bei der Arbeit als auch im Privatleben ein gewisses Maß an Autonomie und Selbsthilfe bzw. Selbstorganisation nicht nur möglich, sondern sogar lebensnotwendig war. Dies war nur zu erbringen durch kollektives und solidarisches Handeln der Bergarbeiter, sei es in der Ortskameradschaft, der Familie, der Nachbarschaft usw. Hieraus konnte sich nach Brüggemeier ein Handlungspotential entwickeln, das sich zum Beispiel in Streiks usw. manifestierte ²⁾.

Soweit die kurze Zusammenfassung des Erklärungsansatzes von Brüggemeier und Niethammer. Es hat sich gezeigt, daß - bei allen Unterschieden in den Details - ihre Auffassungen inhaltlich grundsätzlich in die gleiche Richtung gehen wie jene Crews, auch wenn sie formal durch unterschiedliche Schlagworte benannt sind (hier 'informeller Bereich', dort 'Berufsgemeinschaft'). Beide Ansätze versuchen die Entstehungs- und Bestimmungsgründe der Denk- und Verhaltensweisen der Bergarbeiter in ihrer Komplexität herauszuarbeiten. Sie setzen also nicht wie Luxemburg eine Reduktion dieser Gründe auf die wirtschaftliche Situation voraus, sondern gehen vielmehr von dem Exnsemble der gesamten Arbeits- und Lebensbedingungen der Bergarbeiter aus. Dabei setzen sie, schon allein aus methodischen, aber auch aus inhaltlichen Gründen bestimmte Schwerpunkte in der Arbeitssituation bzw. der bergmännischen Arbeit schlechthin und beziehen das Privatleben hauptsächlich unter dem Aspekt seiner Interdependenz mit der Arbeit ein. Bei Crew bekommt der Bereich der Arbeit etwas stärkeres Gewicht als bei Brüggemeier/Niethammer, die schon allein wegen der anderen Fragestellungen ihrer Untersuchungen dem Wohnverhalten der Arbeiter mehr Raum geben.

1) Vgl. F. Brüggemeier: Soziale Vagabundage, a.a.O., S.13.

2) Ebenda, S. 12.

Man könnte darum an Crews Darstellung eine gewisse Überbetonung der ökonomisch-beruflichen Situation in ihrer Bedeutung für das Protestverhalten der Bergarbeiter kritisieren, während Brüggemeier/Niethammer zwar offenbar dem Privatleben der Bergarbeiter mehr Einfluß auf ihr Konflikt- und Organisationsverhalten zumessen, das Privatleben hierbei aber möglicherweise allzusehr auf das Wohnen reduzieren.

Insgesamt bieten jedoch beide Ansätze eine Darstellung der das Denken und Handeln der Bergarbeiter maßgeblich prägenden Voraussetzungen und Einflüsse, die unserer Einschätzung der Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Ruhrbergarbeiter recht nahe kommt.

Wie im grundlegenden Teil I der vorliegenden Untersuchung im einzelnen ausgeführt, gehen wir ganz allgemein davon aus, daß das Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften und damit auch betriebliches Mitbestimmungsstreben entscheidend durch die Notwendigkeit geprägt wird, eine der 'Objektivität der Arbeit' entsprechende 'Arbeitssubjektivität' zu entwickeln ¹⁾.

Arbeitsobjektivität bedeutet hierbei unmittelbar, daß die Arbeiter im industriellen Betrieb Industriearbeit in der Form von Lohnarbeit zu verrichten haben und mittelbar, daß die Arbeit im institutionellen Rahmen der bürgerlichen Gesellschaft mit ihrer neuartigen und weitreichenden Form von Vergesellschaftung gestellt werden muß.

Der so gekennzeichneten Arbeitsobjektivität entspricht in unserem theoretischen Bezugsrahmen eine bestimmte Arbeitssubjektivität, insofern sich der Arbeiter in eine objektive Situation, insbesondere Arbeitssituation, gestellt sieht, die er unmittelbar subjektiv bewältigen

1) Vgl. hierzu genauer Kapitel 2. (Gegenstand der Untersuchung und Untersuchungsmodell) in Teil I der vorliegenden Untersuchung.

muß, aber nur bewältigen kann, indem er bestimmte zweckmäßige und sinnvolle Arbeitsgewohnheiten und Arbeitseinstellungen ausbildet, die eine mit der inneren Einheit der Person übereinstimmende Bewältigung der Arbeitssituation erlauben. Mittelbar wird die Arbeitssubjektivität bestimmt durch die Notwendigkeit, die in der Arbeit und ihrer gesellschaftlichen Organisation mitgegebenen institutionellen Erwartungen, normativen Ansprüche, Interessendefinitionen und politischen Ideale zu verarbeiten.

Bezieht man diese allgemeinen Überlegungen auf die objektive Arbeits- und Lebenssituation der Bergarbeiter und ihre subjektive Bewältigung, so läßt sich festhalten, daß im Zuge der seit der Mitte des 19. Jahrhunderts einsetzenden technischen Veränderungen, ökonomischen Expansion und juristischen Liberalisierung des Bergbaus die bergmännische Arbeit von einer in feudal-ständischen Abhängigkeits- aber auch Sicherheitsverhältnissen ausgeübten Tätigkeit zur industriellen Lohnarbeit geworden war. Der Position der Bergarbeiter als arbeitsmarkt- und unternehmensabhängige, zu betrieblichen (Massen)belegschaften zusammengefaßte industrielle Lohnarbeiter mit Arbeits- und Betriebsinteressen, die jenen der Unternehmens- und Betriebsleitungen entgegengesetzt waren, entsprach eine Arbeitssituation der Bergarbeiter, die durch den Vollzug der Arbeit in der Ortskameradschaft sowie die auch hiermit zusammenhängende Identifizierung der Bergarbeiter mit ihrer Arbeit eine einheitliche Situationsdefinition der Bergarbeiter unmittelbar nahelegte. Hieraus ergaben sich die Voraussetzungen für einen kollektiven Interessenfindungs- und Willensbildungsprozeß der Bergarbeiter, der sich dann in einem arbeits- und betriebsbezogenen solidarischen Denk- und Handlungsgefüge der Betriebsbelegschaften niederschlagen konnte. Die in der und durch die Arbeit erworbene Disposition zu kollektivem und solidarischem Denken und Handeln der Bergarbeiter spiegelte sich in ihrem Privat- und Familien-

leben wider, das wie bei kaum einer anderen Arbeitergruppe von einer arbeits- und berufsbezogenen Gruppensolidarität durchzogen war, die ihrerseits wiederum in einem weiten Sinne auf die bergmännische Arbeit bezogen war. Dabei ist neben dem spezifischen Wohnverhalten vor allen Dingen das solidarische Denken und Handeln der Bergarbeiterfrauen bzw. -familien zu nennen, durch das die Bergarbeiter in dem Streben nach der Durchsetzung ihrer Arbeits- und Betriebsinteressen wirksam unterstützt wurden. Weiterhin ist auch das bergmännische Vereinswesen für das Protest- und Konfliktverhalten der Bergarbeiter von nicht zu unterschätzender Bedeutung, insofern hier zusätzliche Kommunikationsmöglichkeiten zur gemeinsamen Situationsdefinition, Interessenfindung und Willensbildung zur Verfügung standen. Allerdings konnte der Einfluß der Bergarbeitervereine ambivalent sein, denn er trug auch zu einer gewissen Konservierung ständischen Denkens und Handelns der Bergarbeiter bei, was die Entwicklung eines rationalen, d.h. hier den Anforderungen industrieller Lohnarbeit im institutionellen Rahmen der bürgerlichen Gesellschaft angemessenen Konfliktverhaltens, unter Umständen erschwerte. Auf der anderen Seite bewirkten gerade die Rudimente ständischer Denk- und Verhaltensweisen, daß sich bei den Bergarbeitern auch weiterhin bestimmte traditionelle Vorstellungen von Gerechtigkeit und sozialer Ehre erhielten oder immer wieder neu entstanden, bei deren Verletzung sich ein kollektiver Widerstand schnell entwickeln konnte.

Die so beschriebene, sich aus vielfältigen Quellen und unterschiedlichen Bereichen speisende Disposition der Bergarbeiter zu kollektivem und solidarischem Denken und Handeln, die nicht nur latent vorhanden war, sondern sich gleichsam alltäglich in der Arbeit, im Familienleben, im nachbarschaftlichen Umgang usw. manifestierte, war teilweise auch schon im Zeitraum vor 1890, also der Entstehungsphase industrieller Betriebs-

verfassungen, gegeben.

Zwei wesentliche Momente, die eng miteinander zusammenhängen, grenzen jedoch die Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen, in der von einer Entfaltung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens gesprochen werden kann, recht deutlich von ersterer ab.

Es sind dies die Gewöhnung der Bergarbeiter an industrialisierte und urbanisierte Arbeits- und Lebensbedingungen einerseits und ihre damit wechselseitig verknüpfte Politisierung andererseits. Die (mehr oder minder zwanghaft erfolgte) Gewöhnung an und Einstellung auf die neuen, sich nun allgemein und auf breiter Ebene durchsetzenden Arbeits- und Lebensbedingungen erleichterte den Bergarbeitern die (partielle) Überwindung der in der Differenzierung der Belegschaften angelegten Tendenzen, welche die Entstehung eines kollektiven und solidarischen Denk- und Handlungsgefüges hemmten. In diesem Sinne kann auch im Bergbau von einer interessenbedingten subjektiven Nivellierung der Belegschaften gesprochen werden, die zu einer allgemeinen Politisierung der Bergarbeiter führte.

Dabei darf nun freilich der Begriff allgemeine Politisierung nicht dahingehend mißverstanden werden, daß alle Bergarbeiter 'überzeugte Klassenkämpfer' gewesen wären, deren Konflikt- und Organisationsverhalten sich ausschließlich nach den Kriterien einer an Lohnarbeiterinteressen orientierten Rationalität gerichtet hätte. Vielmehr wurde ja gerade oben die Vielfalt und Komplexität der Bestimmungsgründe des Denkens und Handelns der Bergarbeiter beschrieben.

Wesentlicher Ausdruck einer so differenziert zu sehenden allgemeinen Politisierung war unter anderem die Entwicklung der gewerkschaftlichen Organisation der Arbeiter.

Wir gehen davon aus, daß erst die in der gewerkschaftlichen Organisation zum Ausdruck kommende gewisse all-

gemeine Politisierung der Bergarbeiter in Verbindung mit ihrer Disposition zu kollektiven und solidarischen Denk- und Verhaltensweisen zu der Differenzierung und Verfestigung betrieblichen Mitbestimmungstrebens geführt hat.

Diese Überlegung soll im Folgenden anhand des empirisch-historischen Materials weiter nachgegangen werden. Dazu ist genauer nach dem Verhältnis des betrieblichen Mitbestimmungstrebens der Belegschaften und den Gewerkschaftsorganisationen am Beispiel des Ruhrbergarbeiterstreiks von 1905 zu fragen.

Zum Verhältnis von betrieblichem Mitbestimmungstreben industrieller Belegschaften und den Gewerkschaftsorganisationen:

In der Literatur werden die Bergarbeiter im allgemeinen als gewerkschaftlich und (partei)politisch nur schwer organisierbar und wenig aktiv beschrieben. Die Frage, wie sie zu solchen Massenstreiks wie denen von 1905 und 1912 oder zur späteren Sozialisierungsbewegung in der Lage waren, wird in der Regel dahingehend beantwortet, daß es sich hierbei um spezifische Protest- und Konfliktformen der Bergarbeiter handelte, die sich gegen die oder trotz der organisierte(n) Arbeiterbewegung durchsetzten oder aber sich mehr oder weniger unabhängig oder unbeeinflußt von ihr entwickelten ¹⁾. Auf zwei Auffassungen, die speziell den Ruhrbergarbeiterstreik von 1905 behandelt haben, soll hier kurz eingegangen werden.

Für D. Fricke gibt es offenbar einen scharfen Gegensatz zwischen den 'klassenkämpferischen Ruhrbergarbeitern', den 'revolutionären Massen' und den 'opportunistischen Gewerkschaftsführern', womit er vor allem die des freigewerkschaftlichen Verbandes meint. Er schreibt unter

1) Einen knappen zusammenfassenden Überblick hierzu gibt F. Brüggemeier: Soziale Vagabundage, a.a.O., S. 3-6

anderem zu den Auseinandersetzungen in der Zeche Bruchstraße ¹⁾: "Die sozialdemokratischen Führer des Verbandes dachten jedoch überhaupt nicht daran, diese Kampfbereitschaft (der Bergarbeiter, Anm.d.V.) zu festigen. Sie hatten kein Interesse, an die Spitze des Klassenkampfes gegen die Ruhrmagnaten zu treten, diesen Kampf weiter zu entfachen und ihn zur revolutionären Erziehung der Ruhrbergarbeiter zu benutzen". Folgerichtig führt Fricke den Abbruch des Streiks auf 'den Verrat der rechten Gewerkschaftsführer' zurück ²⁾. Seine Auffassung hierzu läßt sich am besten wohl mit den Worten von Lenin persönlich zusammenfassen, der den Abbruch des Streiks als eine Vereinbarung charakterisierte, die einen "Kompromiß von Verrätern, die ihre Futterkrippeninteressen ..., ihre Feigheit, ihren Wunsch, sich bei den Kapitalisten lieb Kind zu machen, ihre Zugänglichkeit für Einschüchterungen, manchmal für Überredung, manchmal für Almosen, manchmal für Schmeicheleien der Kapitalisten, hinter objektiven Ursachen verbergen" ³⁾.

Nicht ganz geklärt bleibt bei dieser 'Verratsthese', wer denn nun genau die Führer waren, die die Massen verraten haben. Waren es die reformistischen Partei- und/oder Gewerkschaftsführer, war es die Siebener-Kommission oder war es gar die Delegiertenkonferenz vom 9. Februar 1905 in Essen, auf der nach Fricke's eigenen Angaben nur 5 (!) von 169 Delegierten gegen die Beendigung des Streiks stimmten ⁴⁾. Die Gefahr, die eine derart inflationäre Verwendung des Führerbegriffs für seine politischen Absichten bergen würde, erkennt auch

1) D. Fricke: Ruhrbergarbeiterstreik, a.a.O., S. 61.

2) Vgl. ebenda, Kapitel 12. (Der Abbruch des Ruhrbergarbeiterstreiks durch den Verrat der rechten Gewerkschaftsführer), S. 131 - 138.

3) W.I. Lenin: Ausgewählte Werke, Bd. II, Moskau 1946/47, S. 713, zitiert nach D. Fricke: Ruhrbergarbeiterstreik, a.a.O., S. 138.

4) Vgl. D. Fricke: Ruhrbergarbeiterstreik, a.a.O., S. 135.

Fricke. Darum behauptet er kurzerhand, "daß in der Konferenz die wahren Vertreter der Interessen der Ruhrbergarbeiter nur in sehr geringer Zahl vertreten waren" ¹⁾. Sein einziger Beleg hierfür ist die Anmerkung eines Redakteurs der Dortmunder Arbeiterzeitung über ein 'unklares und kompliziertes' Ausleseverfahren für die Konferenzdelegierten, das Fricke aber noch nicht einmal darstellt.

Auf eine detaillierte Kritik der 'Verratsthese' soll an dieser Stelle verzichtet werden; es mag hier der Hinweis genügen, daß durch sie an die Stelle einer wissenschaftlichen oder auch historisch-politischen Kritik lediglich moralische Vorwürfe gesetzt werden.

Ähnlich wie Fricke, aber differenzierter argumentierend, betont M. Scharrer bei seiner Einschätzung des Streiks den Widerspruch zwischen der (sozialdemokratischen) Partei- und Gewerkschaftsführung und den Bergarbeitern ²⁾. Er weist darauf hin, daß die Verbandsführungen zunächst unter größter Anstrengung versucht haben, den Streik zu verhindern und sich erst an die Spitze der Bewegung setzten, als diese nicht mehr aufzuhalten bzw. zu lokalisieren war. Nach dem Abbruch des Streiks durch die Delegiertenkonferenz vom 9. Februar versuchten "Partei- und Gewerkschaftsführung bei allem Verständnis für die Erregung der Belegschaft diese auf den einmal gefaßten Beschluß festzulegen" ³⁾.

Die Beschreibung Scharrers entspricht zweifellos der historischen Realität. Zuzustimmen ist ihm auch, wenn

1) Vgl. D. Fricke: Ruhrbergarbeiterstreik, a.a.O.

2) Vgl. M. Scharrer, a.a.O., S. 63 - 68. Trotz dieser Übereinstimmung in den Auffassungen sollen Scharrer und Fricke nicht in einen Topf geworfen werden, geht es Scharrer doch unter anderem gerade darum, die 'partei-kommunistische' Geschichtsschreibung der deutschen Arbeiterbewegung am Beispiel der Verratsthese zu entlarven (vgl. ebenda, S. 5f.).

3) Ebenda, S. 66.

er der Gewerkschaftsführung konzidiert, daß sie den Streik, schon allein durch die Erwartungshaltung ihrer Mitglieder, auch unter dem Gesichtspunkt der Kassenbestände betrachten mußte ¹⁾, was für ihre Haltung zum Streik natürlich nicht ohne Konsequenzen war, insofern mit leeren Kassen ein Arbeitskampf nicht nur für die Organisation, sondern auch für die Arbeiter schwer durchzuhalten war ²⁾.

Was allerdings bei Scharrer - und im übrigen auch bei Fricke - wegen der starken Betonung des Gegensatzes 'Führer - Massen' zu kurz kommt, ist die Frage, ob die Gewerkschaften (und unter Umständen auch die Partei), und das sind ja nicht nur ihre Führer, bei der Entwicklung betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen der Arbeiter, ihrer Zusammenfassung und Organisierung im Streik, nicht auch eine andere Rolle gespielt haben, als nur zu bremsen, abzuwiegeln und zu kanalisieren.

Eine Beantwortung dieser Frage kann zunächst einmal an einigen Angaben und Überlegungen zum gewerkschaftlichen Organisationsverhalten der Bergarbeiter ansetzen. Der allgemeine Organisationsgrad der Bergarbeiter läßt sich aus folgender Übersicht entnehmen ³⁾:

1) Vgl. M. Scharrer, a.a.O., S. 67. Weniger zutreffend erscheint uns allerdings Scharrers allzu pauschale Behauptung, daß die Gewerkschaftsführung von der Regierung nicht ernsthaft ein Einsetzen für die Interessen der 'Schwachen' erwarten konnte, da diese bislang immer nur unzuweideutig die Interessen der herrschenden Klasse vertreten hätte; zur Rolle und Funktion des Staates im Streik mehr an späterer Stelle.

2) E. Lucas berichtet, daß während des Streiks in Ham-born 55 Unterstützungsanträge bei der Armenverwaltung eingegangen waren. Noch mehrere Monate nach Streikende waren nach einem städtischen Verwaltungsbericht die Bergarbeiter "durchweg aller Barmittel bloß und hatten dazu in den verschiedensten Geschäften erhebliche Schulden machen müssen" (E. Lucas: Radikalismus, a.a.O., S. 127).

3) Vgl. G. Adelman: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 118. Die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine sind wegen ihrer relativ geringen zahlenmäßigen Bedeutung nicht berücksichtigt.

Mitgliederzahlen der Gewerkschaften im Vergleich zur Gesamtbelegschaft des Ruhrbergbaus

Jahr	Alter Verband	Christl. Gewerk- verein	Poln.Be- rufsver- ein	Organi- sierte Insgesamt	Gesamtbeleg- schaft des Ruhrbergbaus
1900	36410	29319	-	65729	226902
1901	38042	33958	-	72000	243926
1902	48278	40000	-	88278	243963
1903	69028	42000	-	111028	255992
1904	80682	44350	4465	129497	270259
1905	105060	66630	12000	183690	267798
1906	110247	75153	25000	210400	278719
1907	114476	76886	32000	223362	303089
1908	112513	74814	39000	226327	334733
1909	120280	81734	43000	245014	340567
1910	123437	82855	38387	244679	345146
1911	120136	84321	46995	251452	352555
1912	114062	77967	50903	242932	393879

Die Gegenüberstellung der Mitgliederzahlen der Verbände mit den organisationsfähigen Bergarbeitern zeigt einen nicht unbeträchtlichen und (von gewissen Schwankungen abgesehen) steigenden allgemeinen Organisationsgrad der Bergarbeiter. Bei einer Einbeziehung nur des Alten Verbandes betrug er beispielsweise:

1900	-	16 %
1903	-	27 %
1904	-	29,9 %
1905	-	39,2 %
1906	-	39,5 %
1910	-	35,8 %

Die Zahlen belegen, daß von einer mangelnden Organisationsbarkeit der Ruhrbergarbeiter eigentlich kaum die Rede sein konnte ¹⁾. Wenn man einmal den freigewerkschaftlichen Organisationsgrad der Ruhrbergarbeiter mit dem anderer Berufsgruppen vergleicht, ergibt sich

1) Allerdings war der Organisationsgrad der Bergarbeiter im gesamten Reich erheblich niedriger. Schönhoven gibt für 1903 16,1 % an (vgl. K. Schönhoven, a.a.O., S. 112).

für 1903 folgendes Bild: Am besten organisiert waren die Buchdrucker (87,1 %), die Glaser (53,6 %), die Gemeindebetriebsarbeiter (51,5 %) sowie die Lithographen und Steindrucker (50,6 %) ¹⁾. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, daß es sich zum einen um 'klassische Handwerker-gewerkschaften' handelte, die naturgemäß von ganz anderen Organisationsvoraussetzungen ausgehen konnten als der Bergarbeiterverband und daß zum anderen die absolute Zahl der organisatorisch erfaßten Arbeiter vergleichsweise klein war. So wiesen etwa die Buchdrucker 45.500, die Lithographen und Steindrucker 18.100, die Gemeindebetriebsarbeiter 17.400 und die Glaser sogar unter 10.000 organisationsfähige Berufsangehörige auf ²⁾.

Bei den mitgliederstarken freien Gewerkschaftsverbänden erreichte keiner einen Organisationsgrad von 50 %. Am besten waren unter jenen die Maurer mit 42,7 % und die Metallarbeiter mit 30,6 % organisiert; es folgten die Holzarbeiter (25,6 %), die Bergarbeiter (im gesamten Reich, 16,1 %) und die Textilarbeiter (9,1 %). Am schlechtesten organisiert waren die Gärtner mit 1,2 % und die Handlungsgehilfen und Lagerhalter mit 1,3 % ³⁾.

Insgesamt betrug der freigewerkschaftliche Organisationsgrad 1903 17,7 % der Berufsangehörigen ⁴⁾.

Wenn man diese Zahlen mit dem freigewerkschaftlichen Organisationsgrad der Ruhrbergarbeiter, den wir für 1903 mit ca. 27 % errechnet hatten, vergleicht, dann zeigt sich, daß von einer außergewöhnlich schlechten Organisierbarkeit nicht die Rede sein kann. Der Organisationsgrad der Ruhrbergarbeiter lag deutlich über

1) Vgl. K. Schönhoven, a.a.O., S. 112.

2) Vgl. ebenda.

3) Vgl. ebenda.

4) Vgl. ebenda, S. 114.

dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Unter den mitgliederstarken Verbänden gehörten die Ruhrbergarbeiter sogar zu den am besten organisierten, wobei hier die beträchtliche Steigerung ihres Organisationsgrades bis auf fast 40 % in den folgenden Jahren noch gar nicht berücksichtigt ist.

Hinzu kommt, daß ja gerade im Ruhrbergbau neben dem freigewerkschaftlichen Alten Verband noch weitere große Gewerkschaften anderer Richtungen bestanden, vor allem der Christliche Gewerkverein und die polnische Berufsvereinigung. Faßt man alle gewerkschaftlich organisierten Ruhrbergarbeiter zusammen, ergibt sich folgendes Bild des Organisationsgrades:

1900	-	29 %
1903	-	43,4 %
1904	-	47,9 %
1905	-	68,6 %
1906	-	75,5 %
1910	-	70,1 %

Damit nahmen die Ruhrbergarbeiter sogar eine Spitzenposition im allgemeinen gewerkschaftlichen Organisationsgrad ein.

Als ein weiterer Beleg für die Tatsache, daß die Bergarbeiter durchaus in höherem als oft unterstelltem Maße gewerkschaftlicher Argumentation und Organisation zugänglich waren, können die den Gewerkschaften im Ruhrbergbau von den Arbeitern durch Wahl erteilten Mandate in verschiedenen Vertretungsgremien angesehen werden. Nach einer Zusammenfassung von Ch. Kleßmann verteilten sich die Mandate wie folgt ¹⁾:

1) Vgl. Ch. Kleßmann, a.a.O., Tab. 30, S. 284.

Mandate der Bergarbeitergewerkschaften im Ruhrbergbau

Jahr	Alter Verband	Christl. Gewerk- verein	Poln.Be- rufsver- ein	Hirsch- Dunckers.	Andere
<u>Knappschaftsälteste</u>					
1904	170	100	5	-	7
1910	229	83	29	-	-
<u>Arbeiterausschüsse</u>					
1912	261	175	44	3	63 Neutrale 23 Gelbe
<u>Sicherheitsmänner</u>					
1910	1055	304	105	11	77
1912	536	240	91	5	96 Neutrale 33 Gelbe
<u>Beisitzer der Berggewerbegerichte</u>					
1905	67	15	2	-	2
1911	132	32	27	-	8

Wenn natürlich auch die Wahl etwa eines Vertreters des Alten Verbandes nicht etwa zwangsläufig bedeutete, daß seine Wähler ebenfalls organisiert waren und sicherlich häufig die gewerkschaftlichen Kandidaten deswegen gewählt wurden, weil andere Kandidaten nicht vorhanden waren oder im 'Wahlkampf' auf sich allein gestellt blieben, so sprechen doch diese Angaben zumindest für ein Vertrauen der Bergarbeiter in die gewerkschaftlichen Kandidaten, insbesondere die des Alten Verbandes, ihre Interessen oder Anliegen mehr oder minder wirksam zu vertreten.

Eine bemerkenswerte Ausnahme hiervon bilden allerdings die großen Erfolge der Neutralen und Gelben bei den Wahlen zu den Arbeiterausschüssen und den Sicherheitsmännern im Jahre 1912. Hierauf soll allerdings erst an späterer Stelle in Zusammenhang mit den werksgemeinschaftlichen Betriebsverfassungsversuchen der Unternehmer genauer eingegangen werden ¹⁾.

Insgesamt deuten die Angaben zur gewerkschaftlichen Or-

1) Vgl. Kapitel 3.3.2. (Der werksgemeinschaftliche Betriebsverfassungsversuch).

ganisation der Ruhrbergarbeiter und zu den Mandaten der Bergarbeitergewerkschaften im Ruhrbergbau auf eine recht starke Verankerung der Organisation in ihrer sozialen Basis hin ¹⁾. Damit sollen bestimmte strukturelle Widersprüche zwischen der Organisation als solcher und ihren Mitgliedern in den Betrieben sowie den Zechenbelegschaften insgesamt nicht bestritten werden.

Diese ergaben sich schon daraus, daß für die Gewerkschaftsfunktionäre der Weiterbestand der Organisation ungleich wichtiger erscheinen mußte, als den Mitgliedern oder gar den Unorganisierten in den Betrieben. Der Grund hierfür liegt unseres Erachtens nicht nur und auch nicht in erster Linie darin, daß die (hauptamtlichen) Funktionäre nicht nur für die, sondern auch von der Organisation lebten ²⁾, sondern hauptsächlich darin, daß aufgrund der unterschiedlichen Tätigkeits- und Erfahrungsebenen von betrieblichen Arbeitern und hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären sich auch

1) Damit war ein erheblicher Unterschied zu der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen gegeben, an deren Ende erst dauerhafte gewerkschaftliche Verbandsbildungen der Ruhrbergarbeiter erfolgten; vgl. dazu Kapitel 2.3.2.2.4. (Der Interessenfindungsprozeß und das Konfliktverhalten der Bergarbeiter; und hier insbesondere das Unterkapitel: Die Bildung von gewerkschaftlichen Verbänden als organisierte, dauerhafte, unmittelbare Interessenvertretung).

2) Wie zum Beispiel die oben zitierte Aussage Lenins von den 'Futterkrippeninteressen' unterstellt. Sicherlich hat aber der Umstand, daß die berufliche und materielle Existenz der Hauptamtlichen unmittelbar mit dem Bestand der Organisation verknüpft war, deren Denk- und Verhaltensweisen und politisch-taktisches Vorgehen in gewisser Weise beeinflußt. Aber auch dann blieb die Tätigkeit der Funktionäre mit Interessenvertretung für die Arbeiter verbunden und war kein 'Handlangerdienst für die Kapitalisten'.

Vorstellungen über den Inhalt, die Form und die Perspektive des Kampfes um die Arbeits- und Betriebsinteressen der Arbeiter herausbildeten, die fast zwangsläufig nicht identisch sein konnten und sich zu einem Spannungsfeld verdichteten, das auch fruchtbare Ansätze hervorbringen konnte.

Die organisierten und unorganisierten Arbeiter in den Zechen konnten und mußten bei dem Kampf für ihre Arbeits- und Betriebsinteressen bei ihren eigenen Erfahrungen und Bedürfnissen ansetzen und sich zunächst auf den Betrieb/die Zeche als Ebene der Durchsetzung beschränken.

Dagegen hatten die Gewerkschaften über ihre hauptamtlichen Mitglieder nur einen mangelhaften, eher indirekten Zugriff auf die Betriebe selbst, was zum einen an einer gewissen Aversion der Funktionäre gegen das Einlassen auf den betrieblichen Tageskampf gelegen haben mag, zum anderen aber an ihren fehlenden Zutrittsmöglichkeiten zum Betrieb, die gerade im Ruhrbergbau den Gewerkschaften strikt verwehrt wurden. Die Verbandsfunktionäre nahmen also die Interessen der Arbeiter gleichsam nur gefiltert auf und hatten zudem die Aufgabe, für eine Vereinheitlichung der aus diesen Interessen sich ergebenden Forderungen zu sorgen. Das führte dazu, daß stärker betriebsbezogene Forderungen der Belegschaften, etwa nach Kontrolle der betrieblichen Arbeitsbedingungen, vom Gewerkschaftsapparat oft nur zögernd und unter Druck aufgenommen wurden ¹⁾.

1) Die Scheu der Gewerkschaften vor betriebsbezogenen Auseinandersetzungen galt im übrigen nicht nur für den Bergbau, sondern allgemein, wie D. Crew, a.a.O., S.255f. und P.N. Stearns: Arbeiterleben, a.a.O., S. 301f. und 328f. hervorgehoben haben. Bezeichnend für den Bergbau ist, daß der einzige der drei Massenstreiks (1889, 1905, 1912), der von Beginn an von den Gewerkschaften organisiert wurde, nämlich der von 1912, gleichzeitig der einzige ausgesprochene Lohnstreik unter diesen dreien war.

Hinzu kam, daß gerade bei den Bergarbeitern, wie oben ausführlich beschrieben, aufgrund der spezifischen Arbeits- und Lebenssituation eine bestimmte Disposition zu kollektivem und solidarischem Denken und Handeln auch ohne die Gewerkschaften bestand, die in der Ortskameradschaft, der Familie, der Nachbarschaft usw. auch tagtäglich praktiziert wurde, ohne daß die Organisationen eingreifen konnten bzw. eingriffen.

Obwohl die Bedeutung einer festen Organisation für kontinuierliche gewerkschaftliche Arbeit und Agitation von einer großen und wachsenden Zahl der Bergarbeiter gesehen wurde - hierfür spricht schon allein ihre steigende Organisationsbereitschaft - neigten die Bergarbeiter dazu, 'sich selbst zu helfen' und nicht unbedingt auf eine Anweisung dazu von der Organisation zu warten. Das ist nicht unbedingt als ein Mißtrauensbeweis der Arbeiter gegen ihre Gewerkschaft anzusehen, sondern spiegelt lediglich die aus den verschiedenen Erfahrungsbereichen von Arbeitern und Hauptamtlichen gewonnenen Auffassungen über Inhalt und Form des Kampfes für die Arbeits- und Betriebsinteressen der Arbeiter wider.

Anstatt jedoch die Kampfbereitschaft der Bergarbeiter für die Stärkung der Organisation fruchtbar zu machen, strebten die Gewerkschaftsfunktionäre eine straffe Organisation, Führung und Formalisierung zum Beispiel von Arbeitskämpfen durch den Gewerkschaftsapparat selbst an und sahen in jeder von ihm nicht ausdrücklich autorisierten 'Bewegung' eine Schwächung der eigenen Position und der Gewerkschaft insgesamt. Dabei spielte sicher auch eine Rolle, daß die Bergarbeitergewerkschaft von ihrer sozialen Basis her ja keine 'Handwerker-gewerkschaft' war wie die traditionsreicheren unter den deutschen Gewerkschaften und darum von den in der organisierten deutschen Arbeiterbewegung auch weiterhin mit tonangebenden Handwerkern und Fachar-

beitern mit Mißtrauen betrachtet wurde ¹⁾.

Obwohl also bestimmte Widersprüche zwischen der Organisation als solcher und ihren Mitgliedern in den Betrieben sowie den Betriebs(Zechen)belegschaften zweifellos bestanden (und ja auch im Ruhrbergarbeiterstreik von 1905 zu Tage traten), haben die Gewerkschaften durch ihre in den Betrieben/Zechen arbeitenden und gewerkschaftlich aktiven Mitglieder, die dann auch durch hauptamtliche Funktionäre unterstützt wurden, einen erheblichen Einfluß auf den Kampf der Belegschaften für ihre Arbeits- und Betriebsinteressen gehabt.

Einen, wenn auch sicher recht parteiischen Einblick darin, wie dieser Einfluß ausgehen haben könnte, gibt ein Bericht des Bezirks-Polizeikommissars von Essen an den Regierungspräsidenten in Düsseldorf vom 21. Dezember 1904 ²⁾:

Der Stand der Bergarbeiterbewegung hat sich seit meinem Bericht vom 6. Dezember ... insofern verändert, als die vorhandene Unzufriedenheit der Bergleute nicht ihrem Grade nach, wohl aber ihrem Umfange, also ihrer Personenzahl nach, zugenommen hat. Der deutsche Bergarbeiterverband geht in seinem Vorhaben, Unzufriedenheit zu säen und so Mitglieder zu gewinnen, systematisch vor. Zunächst wird eine Belegschaftsversammlung einberufen, in der ein Berufssagitator des Verbandes den Versammelten zahlenmäßig vor Auge führt, daß die Dividenden der Aktionäre alljährlich höher werden, daß die Kohlenpreise steigen, daß die Förderungsleistung des Bergmannes alljährlich eine größere wird, daß aber der Lohn des Bergmannes nicht steigt, obwohl die Lebensmittelpreise steigen. Alsdann beklagt aus der Mitte der Belegschaft ein vorbestimmter Redner die Zustände auf der Zeche, womit der Betreffende bei den Anwesenden durchweg Anklang findet, so daß sofort eine Resolution gefaßt und eine Kommission gewählt wird, die bei der Zechenverwaltung vorstellig wird.

1) Vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel 2.2.3.2.8. (Negative Integration, revolutionärer Attentismus und die Dominanz der Handwerker in der sich entwickelnden Arbeiterbewegung).

2) Zitiert nach G. Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 250f.

Adelmann zitiert dann weiter aus dem Bericht ¹⁾:

Die Gewerkschaftsführer würden dann von den Arbeitern bestürmt, doch endlich den Streik zu beginnen. Sie lehnten das mit der Begründung ab, vorerst müsse die Organisation gestärkt werden. Auch seien die Voraussetzungen für einen Ausstand zur Zeit ungünstig. Jetzt hörten die Arbeiter noch auf ihre Führer ..., doch sei den Zechen dringend zu raten, allen Konfliktstoff zu vermeiden, da sonst keine Gewähr bestehe, daß nicht doch ein Streik ausbreche.

Neben der bemerkenswerten Tatsache, daß auch in diesem Polizeibericht die ablehnende Haltung der Gewerkschaftsführer gegenüber einem Streik und ihre Forderung nach vorheriger Stärkung der Organisation ausdrücklich erwähnt wird, wird deutlich, daß die Gewerkschaften einen beträchtlichen Einfluß auf die Entwicklung und Differenzierung des betrieblichen Mitbestimmungstrebens hatten. Das begann mit der politischen Agitation der Gewerkschaften in Belegschaftsversammlungen, die der Berichterstatter wohl als ausschlaggebend für die Unzufriedenheit und Unruhe in der Belegschaft und ihren hieraus erwachsenden Widerstand ansah.

Über die Agitation hinaus spielten die Gewerkschaften aber auch bei der Organisierung der betrieblichen Willensbildung eine wichtige Rolle, wie sich am Beispiel einer Auseinandersetzung um die Länge der Seilfahrt auf der Zeche Oberhausen im Januar/Februar 1904, also ganz ähnlich wie später auf der Zeche Bruchstraße, zeigen läßt.

Die Zechenleitung hatte die Verlängerung der Seilfahrt durch einen Kauenanschlag bekanntgegeben, der den abschließenden Absatz enthielt ²⁾:

1) G. Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 119f.

2) Bericht des Bezirks-Polizei-Kommissars von Essen an den Regierungspräsidenten in Düsseldorf vom 24. Januar 1904, zitiert nach G. Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 2, S. 241 - 243, S. 242. Auch dieser Bericht ist selbstverständlich mit bestimmten Fragestellungen und politischen Absichten verfaßt worden. Bemerkenswert ist dabei jedoch, daß der Standpunkt des Bezirks-Polizei-

Wer mit der Änderung nicht einverstanden ist, kann sich bis Montag, den 18. d. Mts. beim Betriebsführer Herrn Hagemann melden und zwar einzeln.

Die Arbeiter dachten nun nicht daran, sich einzeln zu melden, sondern fanden sich zu einer Belegschaftsversammlung zusammen, auf der ein kollektives Vorgehen besprochen werden sollte. In dem Polizeibericht heißt es weiter ¹⁾:

Zur gemeinsamen Besprechung fand am Sonntag, den 17. d. Mts. im Haferkamp'schen Saale an der Meltinghoferstraße zu Oberhausen die erste, von ca. 1200 Mann besuchten Belegschaftsversammlung statt, zu welcher das Erscheinen von Vertretern der beiden Organisationen erbeten worden war. Vom (christlichen, Anm.d.V.) Gewerkverein war Effert, vom (freigewerkschaftlichen Alten, Anm.d.V.) Verbands Sachse anwesend.

Aus dem Bericht geht nicht eindeutig hervor, wer die Versammlung organisiert (z.B. den Saal angemietet usw.) und die außerbetrieblichen Gewerkschaftsfunktionäre eingeladen hatte. Jedoch liegt die Vermutung sehr nahe, daß es sich hierbei um gewerkschaftlich organisierte Belegschaftsmitglieder handelte ²⁾, da gewerkschaftsfremde oder sogar in Opposition zur Gewerkschaft stehende Arbeiter hierzu kaum eine Veranlassung gehabt haben dürften.

Fortsetzung der Fußnote 2 von Seite 1731:

Kommissars seinen Vorgesetzten in Düsseldorf offenbar zu 'arbeiterfreundlich' war. In einem Schreiben des Regierungspräsidenten wurde er aufgefordert, sich in Zukunft auf eine "rein sachliche amtliche Darlegung zu beschränken", da ansonsten der Eindruck entstehe, "daß Ihre Berichterstattung nicht völlig objektiv erfolge". (Regierungspräsident Düsseldorf an Bezirks-Polizei-Kommissar Essen, 18 Februar 1904, zitiert nach G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Band 2, S. 246).

1) Bericht des Bezirks-Polizei-Kommissars von Essen an den Regierungspräsidenten in Düsseldorf vom 24. Januar 1904, zitiert nach G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Band 2, S. 241 - 243, S. 242.

2) Das nimmt auch G. Adelman: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 131 an.

Effert und Sachse hielten nach der Darstellung des Polizeiberichts ähnliche Reden, in denen die Arbeiter aufgefordert wurden, "eine willkürliche Abänderung der Arbeitsordnung zum Nachteile der Arbeiter ... nicht stillschweigend hin(zu)nehmen". Gleichzeitig wurden die Arbeiter zur "Einigkeit in dieser sehr ernstesten Sache", aber auch zur "Ruhe und Besonnenheit" ermahnt ¹⁾.

Der Bezirks-Polizei-Kommissar fuhr in seinem Bericht fort ²⁾:

Aus der nun folgenden Debatte ging die Erklärung hervor: "Wir wollen gern unterhandeln, aber aufzwingen lassen wir uns keine Verschlechterungen."

Es wurden nun 4 Leute gewählt, welche eine von 1705 Belegschaftsmitgliedern unterzeichnete Eingabe am 18. ds. überreicht und mit dem Betriebsführer unterhandelt haben. Der Erfolg war ein negativer.

Daraufhin wurde am 24. Januar eine erneute Belegschaftsversammlung einberufen, zu der ca. 1500 Mann erschienen und auf der wiederum führende Vertreter der Gewerkschaften anwesend waren. Der weitere Verlauf des Konflikts einschließlich seiner kompromißhaften Beilegung braucht an dieser Stelle im einzelnen nicht weiter dargestellt zu werden ³⁾, da der Zusammenhang zwischen betrieblicher Willensbildung und gewerkschaftlicher Organisation aus dem bisher Dargelegten bereits hinreichend deutlich wird und im übrigen auch die weiteren Belegschaftsversammlungen nach dem gleichen Muster verliefen.

Es hat sich gezeigt, daß die Bergarbeiter ihren Widerstand gegen die Verlängerung der Seilfahrt von Beginn an nicht individuell - wie es die Zechenleitung (wenn

1) Vgl. Bericht des Bezirks-Polizei-Kommissars von Essen an den Regierungspräsidenten in Düsseldorf vom 24. Januar 1904, zitiert nach G. Adlemann: Quellensammlung, a.a.O., Band 2, S. 241-243, S. 242.

2) Ebenda.

3) Vgl. hierzu G. Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 131f.

überhaupt) gern gesehen hätte - sondern kollektiv entfaltet. Der wesentliche Grund hierfür lag unseres Erachtens in der oben beschriebenen Disposition der Bergarbeiter zu kollektivem und solidarischem Denken und Handeln.

Die Bergarbeiter riefen eine Belegschaftsversammlung ein, um hier die Situation zu besprechen, die Meinungen darüber auszutauschen und schließlich zu einer gemeinsamen Vorgehensweise zu gelangen. Es muß hier offen bleiben, wer im einzelnen die aktiven Initiatoren und Organisatoren der Belegschaftsversammlung waren. Jedoch läßt sich mit einiger Berechtigung annehmen, daß es sich hierbei um gewerkschaftlich organisierte Belegschaftsmitglieder handelte, vor allem auch deswegen, weil ganz offensichtlich eine enge Verbindung zwischen ihnen und den Organisationen bestand, deren führende Funktionäre zu der Versammlung eingeladen wurden. Letztere konnten natürlich durch die Möglichkeit des Auftretens auf der Versammlung auf die weitere Vorgehensweise der Belegschaft wichtigen Einfluß nehmen. Dies geschah einmal durch Information der Belegschaft etwa über die Arbeitsbedingungen in anderen Zechen, über die einschlägigen Bestimmungen des Preußischen Berggesetzes usw. Weiterhin kam den außerbetrieblichen Gewerkschaftsvertretern auch die Aufgabe der Agitation besonders solcher Belegschaftsmitglieder zu, die möglicherweise eine kollektive Auseinandersetzung noch scheuten, etwa durch die im Polizeibericht angesprochene Aufforderung zur 'Einigkeit in der Sache'. Schließlich versuchten die Gewerkschaftsvertreter bestimmten Einfluß auf die Form der weiteren Auseinandersetzungen zu nehmen, indem sie unter anderem zu 'Ruhe und Besonnenheit' mahnten.

Ihre Beiträge wirkten sich auch auf den Inhalt und die Form der anschließenden allgemeinen Diskussion aus, insofern die nachfolgenden Diskussionsredner mehr oder minder zwangsläufig die Ausführungen der 'Hauptredner'

zum Ausgangspunkt ihrer eigenen Diskussionsbeiträge machen mußten.

Der Einfluß der außerbetrieblichen Gewerkschaftsvertreter hätte allerdings kaum sehr weitreichende und nachhaltige Wirkung erzielen können, wenn nicht ihre Ausführungen durch gewerkschaftlich organisierte Belegschaftsmitglieder gestützt und weiter vermittelt worden wären, sei es durch Akklamation, durch 'informelle' Diskussion mit den Arbeitskollegen, durch eigene Wortbeiträge auf der Versammlung usw.

Insgesamt läßt sich damit festhalten, daß die Gewerkschaften sowohl durch ihre hauptamtlichen Funktionäre als auch und vor allem durch ihre aktiven Mitglieder in den Betrieben ganz entscheidende Bedeutung für die Entwicklung, Differenzierung und Durchsetzung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens hatten, insofern sie zu einer bestimmten 'Politisierung' der Belegschaften beitrugen.

Die Gewerkschaften (und im übrigen auch die sozialdemokratische Partei) förderten diese Politisierung durch den Versuch, die aus der Arbeits- und Lebenssituation der Bergarbeiter herrührende Disposition zu kollektiven und solidarischen Denk- und Verhaltensweisen und ihre damit zusammenhängende Fähigkeit und Bereitschaft zu autonomem Denken und Handeln in einen stimmigen und einsichtigen Zusammenhang mit der ein erhebliches Abstraktionsvermögen voraussetzenden Bestimmung der eigenen Position und Situation als industrielle Lohnarbeiter zu erbringen, die in einer bürgerlich-individualistischen, von Interessen- und Klassengegensätzen und -unterschieden durchzogenen Gesellschaft ihre Interessen als Individuen grundsätzlich selbst wahrnehmen müssen, aber wirksam wahrnehmen können nur im Zusammenschluß mit den anderen industriellen Lohnarbeitern.

Eine solche Politisierung konnten die Gewerkschaften, wie am Beispiel des Ruhrbergarbeiterstreiks von 1905 ge-

zeigt, zunächst durch Aufklärung und Agitation der Arbeiter innerhalb und außerhalb der Betriebe vorantreiben, insofern hierdurch dem Prozeß der Interessenfindung der Arbeiter ein Weg gewiesen und die Bereitschaft zur Wahrnehmung dieser Interessen gestärkt wurde.

Hierauf aufbauend nahm die Gewerkschaft durch ihre im Betrieb aktiven Mitglieder und auch durch ihre außerbetrieblichen Vertreter wesentlichen Einfluß auf den betrieblichen Willensbildungsprozeß, indem sie ihn formal organisierte und seine inhaltlichen Bezugspunkte mit festlegte; auch hierfür wurden oben Beispiele gegeben.

Über die Rolle bei dem betrieblichen Interessenfindungs- und Willensbildungsprozeß hinaus kam dann der Gewerkschaft die wichtige Funktion der Zusammenfassung der verschiedenen Betriebsbelegschaften zu einem einheitlichen Vorgehen zu, was im Falle des Ruhrbergarbeiterstreiks von 1905 allerdings relativ unproblematisch gewesen sein dürfte, da - wie oben dargestellt - die Forderungen der verschiedenen Belegschaften weitgehend übereinstimmten oder jedenfalls in keinem unmittelbaren Gegensatz zueinanderstanden.

Der Streik von 1905 hat allerdings auch gezeigt, daß zwischen den Betriebsbelegschaften und den Gewerkschaftsorganisationen bestimmte Widersprüche bestanden. Solche Widersprüche brachen dann offen aus, wenn die Auseinandersetzungen bis zu einem Punkt eskaliert waren, an dem die Betriebsbelegschaften zu offenem Arbeitskampf für ihre Arbeits- und Betriebsinteressen übergehen wollten, die Gewerkschaftsfunktionäre dagegen eine vorherige Stärkung der Organisation forderten, worunter sie offenbar vor allem eine Erhöhung des Organisationsgrades, eine bessere Ausstattung der Gewerkschaftskassen usw. verstanden.

An diesem Punkt gelang es den führenden Gewerkschafts-

funktionären nicht, die von ihnen selbst geschürte Kampfbereitschaft wieder zu absorbieren bzw. in die von ihnen gewünschten Bahnen zu lenken, so daß sie sich im Streik von 1905 erst unter dem Druck der bereits streikenden Belegschaften an die Spitze der Bewegung setzten. Dennoch darf hieraus nicht auf einen grundlegenden Gegensatz zwischen Betriebsbelegschaften und Gewerkschaften im Bergbau geschlossen werden. Es ist vielmehr davon auszugehen, daß bei der Organisation des Massenstreiks selbst vor allem gewerkschaftlich aktive Bergarbeiter eine tragende Rolle spielten, sei es bei der Durchführung der Streikversammlungen, bei der Abwehr von Streikbrüchen usw. Gegen ihren Willen und ohne ihr Engagement wäre ein Massenstreik nicht durchführbar gewesen.

Auch der Umstand, daß die zentrale Verhandlungsführung führenden außerbetrieblichen Gewerkschaftsvertretern überlassen wurde, läßt den Schluß auf einen fundamentalen Gegensatz zwischen Gewerkschaftsorganisation und Betriebsbelegschaften nicht zu.

Zweifellos hat es gegen den Abbruch des Streiks erheblichen Widerstand nicht genau zu quantifizierender, aber doch eine deutliche Minderheit darstellender einzelner Belegschaften bzw. Belegschaftsteile gegeben, was angesichts des Fehlens fast jeglicher Streikerfolge durchaus verständlich war. Man macht es sich jedoch zu leicht, wenn man hieraus schließt, daß die Organisation von Beginn an nichts anderes anstrebte als eine Kanalisierung der Forderungen der Bergarbeiter - und dann folgerichtig den Streikabbruch wie D. Fricke als Verrat der Führer geißelt.

Dagegen spricht schon, daß nicht die Führer allein, sondern eine Delegiertenkonferenz der Bergarbeiter den Streikabbruch beschlossen hatte. Im übrigen gibt es keinerlei Beleg dafür, daß eine Fortsetzung des Arbeitskampfes die Unternehmer zum Entgegenkommen und den Staat zum sofortigen Eingreifen gezwungen hätte. Schließlich - und das ist das wesentliche Fazit unserer

Ausführungen über das Verhältnis der Gewerkschaftsorganisationen zum betrieblichen Mitbestimmungsstreben industrieller Belegschaften - konnte deutlich gemacht werden, daß die Gewerkschaften bei der Entstehung, Verfestigung und Durchsetzung betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen eine wesentliche Rolle spielten, insofern sie zu deren 'Politisierung' im oben beschriebenen Sinne beitrugen.

Damit sind zwei der zu Beginn unserer Befassung mit dem Ruhrbergarbeiterstreik von 1905 aufgeworfenen Fragenkomplexe vorläufig beantwortet worden, nämlich die nach den in der Arbeits- und Lebenssituation der Bergarbeiter liegenden Bedingungen ihres betrieblichen Mitbestimmungsstrebens und nach dem Verhältnis des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Belegschaften zu den Gewerkschaftsorganisationen.

Abschließend soll nun auf die dritte eingangs gestellte Frage, das ist die nach Bedeutung und Funktion der staatlichen Intervention in die Betriebsverfassung eingegangen werden, die sich im hier betrachteten Zeitraum gerade am Bergbau exemplarisch beschreiben läßt.

Zur staatlichen Intervention in die Betriebsverfassung und ihrer Bedeutung für die Entwicklung und Durchsetzung betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen industrieller Belegschaften ¹⁾:

Wie bei der Beschreibung des Konfliktverlaufs des Streiks von 1905 dargestellt, hatte die Siebener-Kommis-

1) Die in diesem Kapitel anhand des Bergarbeiterstreiks von 1905 exemplarisch aufgegriffenen Fragestellungen werden an späterer Stelle auch allgemein, d.h. nicht in erster Linie auf den Bergbau bezogen, behandelt; siehe Kapitel 3.3.4. (Die gesetzlichen Regelungen der Betriebsverfassung als Versuch der Anpassung an die in den Betrieben teilweise schon entwickelten modernen Formen der Betriebsverfassung).

sion, also die Streikleitung der Bergarbeiter, unter anderem auch an den Reichskanzler und die preußische Regierung die Forderung nach Novellierung des Berggesetzes im Sinne der Bergarbeiter gerichtet, und eine Änderung des Preußischen Berggesetzes war schließlich auch das einzig greifbare Ergebnis des Streiks für die Arbeiter.

M. Scharrer schreibt zu dieser Vorgehensweise der Siebener-Kommission ¹⁾:

Die Gewerkschaftsführung konnte von der Reichsregierung oder preußischen Regierung nicht ernsthaft "erwarten", daß diese sich für die Interessen der "Schwachen" einsetzen wird, da sie bislang immer unzweideutig die Interessen der herrschenden Klasse vertreten hatte.

Dieser Auffassung kann in derartiger Pauschalität nicht zugestimmt werden. Selbst D. Fricke argumentiert hier differenzierter als Scharrer, wenn er mit Lenin grundsätzlich zwei Methoden "des Kampfes der herrschenden Klasse für die Verteidigung ihrer Herrschaft" unterscheidet, zum einen die "Methode der Gewalt, ... der Verweigerung aller Zugeständnisse an die Arbeiterbewegung, ... der unversöhnlichen Ablehnung von Reformen" und zum anderen die "Methode des "Liberalismus", der Schritte in der Entfaltung politischer Rechte, in der Richtung auf Reformen, Zugeständnisse und so weiter" ²⁾.

¹⁾ M. Scharrer, a.a.O., S. 67.

²⁾ D. Fricke: Ruhrbergarbeiterstreik, a.a.O., S. 113. Der 'Liberalismus' des Staates im Falle des Ruhrbergarbeiterstreiks von 1905 bedeutet keinesfalls, daß die Haltung des Staates und seiner Repräsentanten gegenüber den Arbeitern und insbesondere der Sozialdemokratie im hier betrachteten Zeitraum generell als liberal bezeichnet werden kann. Im Gegenteil, im allgemeinen gingen die Behörden gegen 'sozialdemokratische Umtriebe' mit einer aggressiven und unnachgiebigen Ablehnung und Härte vor, die denen der autoritären Unternehmer in nichts nachstand. So war zum Beispiel der Einsatz von Militär bei großen Streiks nicht die Ausnahme, sondern die Regel. Zur staatlichen Repression der Arbeiter und zur antisozialistischen Sammlungspolitik siehe die entsprechenden Ausführungen in Kapitel 3.1.3.3. (Negative Integration oder begrenzte Anpassung der Arbeiter im organisierten Kapitalismus?).

Während nun die Bergbauunternehmer beim Streik von 1905 die konservative erste Methode bevorzugten, verhielt sich der Staat gegenüber den Bergarbeitern und ihren Organisationen politisch liberaler.

Um zu genaueren Aussagen über die staatliche Intervention in die bergbauliche Betriebsverfassung zu kommen, insbesondere auch über einen möglichen Zusammenhang zwischen der autoritären Betriebspolitik der Unternehmer und der im Vergleich zu anderen Branchen weitreichenden, allerdings eher grundsätzlich als praktisch bedeutsamen gesetzlichen Verankerung bestimmter Kontroll- und Veto-rechte der Bergarbeiter bei den betrieblichen Arbeitsverhältnissen, soll zunächst ein kurzer Überblick über die wichtigsten staatlichen Eingriffe gegeben werden.

Wie weiter oben schon erwähnt, war 1892 das Preußische Berggesetz von 1865 in bestimmten Punkten der Novelle zur Gewerbeordnung von 1891 angepaßt worden ¹⁾.

Hierdurch war unter anderem der Erlass einer Arbeitsordnung durch die Bergwerksbesitzer zwingend vorgeschrieben. Die Arbeitsordnung mußte unter anderen Bestimmungen über Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie über die Regelung der Ein- und Ausfahrt enthalten. Weiterhin verlangte das Berggesetz nunmehr, daß vor dem Erlass oder der Abänderung einer Arbeitsordnung den Arbeitern Gelegenheit gegeben werden mußte, sich zum Inhalt derselben zu äußern. Dieser Anhörungspflicht konnte im übrigen

¹⁾ Zu dieser Novelle siehe ausführlich Kapitel 3.3.4. (Die gesetzlichen Regelungen der Betriebsverfassung ...). Die Gewerbeordnungsnovelle von 1891 wiederum war unter anderem erst aufgrund des Bergarbeiterstreiks von 1889 zustande gekommen, vgl. ebenda sowie auch Kapitel 2.3.2.2.4. (Der Interessenfindungsprozeß und das Konfliktverhalten der Bergarbeiter). Überhaupt hatte der Staat - auch nach seinem durch die preußische Bergrechtsreformen von 1851-1865 vorgeschriebenen "Rückzug" aus alten Direktionsrechten - einen im Vergleich zu anderen Branchen erheblichen Einfluß auf den Bergbau, vgl. dazu Kapitel 2.3.2.1.2. (Die preußische Bergrechtsreform).

auch durch Anhörung eines eventuell bestehenden Arbeiterausschusses genüge geleistet werden.

Neben der Begutachtung der Arbeitsordnung hatten die (fakultativen) Bergarbeiterausschüsse das Recht, durch einen aus ihrer Mitte gewählten Vertrauensmann die Festsetzung von Lohnabzügen bei 'ungenügender oder vorschriftswidriger Beladung der Fördergefäße', also beim Wagennullen, zu überwachen.

Allerdings bestanden solche Bergarbeiterausschüsse zunächst fast nur in den fiskalischen Gruben. Im Privatbergbau dagegen gab es kaum Ausschüsse. Max Hirsch schrieb, daß auch nach der erwähnten Angleichung des Preußischen Berggesetzes im Jahre 1892 im Ruhrkohlenbezirk in keiner einzigen privaten Zeche Arbeiterausschüsse eingeführt worden seien ¹⁾.

Ungeachtet des Fehlens von Arbeiterausschüssen stellten die Bestimmungen des Berggesetzes, wie oben beschrieben, einen entscheidenden Ausgangspunkt des Konfliktverlaufs auf der Zeche Bruchstraße und damit letztlich auch des Streiks von 1905 dar. Der Kampf der Belegschaft der Bruchstraße für ihre Arbeits- und Betriebsinteressen hatte sich bekanntlich daran entzündet, daß der Unternehmer Stinnes der Anhörungspflicht bei der Änderung der Seilfahrt nicht entsprochen hatte.

In diesem Sinne stand also eine staatliche Intervention in die bergbauliche Betriebsverfassung bzw. deren Nichtbeachtung durch einen Unternehmer am Beginn des Ruhrbergarbeiterstreiks von 1905. Und ein staatlicher Eingriff durch eine erneute Novellierung des Preußischen Berggesetzes setzte auch seinen vorläufigen Schlußpunkt.

Das Gesetz, betreffend die Abänderung einzelner Bestimmungen des Allgemeinen Berggesetzes trat am 14. Juli

1) Vgl. M. Hirsch: Das Fiasko der Arbeiterausschüsse, in: Die Neue Zeit, red.v.K. Kautsky, Jg. 25 (1907), Bd. 1, S. 573 - 579, S. 576.

1905 in Kraft ¹⁾. In der Begründung der preußischen Regierung zu dem Gesetzentwurf hieß es unter anderem ²⁾:

In den Großbetrieben des Bergbaus ist es unmöglich, daß der Werksbesitzer mit jedem einzelnen seiner Arbeiter über die innerhalb der Belegschaft herrschenden Wünsche, Interessen und Beschwerden verhandelt. Die häufig sehr große Anzahl der Arbeiter, der in vielen Bezirken außerordentlich große Wechsel unter den Belegschaften, der stellenweise nicht seltene Wechsel im Personale der Werksbeamten, erschweren es sowohl den einzelnen Arbeitern, ihre Wünsche und Beschwerden dem Werksbesitzer gegenüber zu äußern, als auch dem Werksbesitzer, die Wünsche, Interessen und Beschwerden seiner eigenen Arbeiter kennenzulernen und sich mit ihnen darüber zu verständigen. Gerade aber im Bergbau muß wegen des hier regelmäßig stark beteiligten öffentlichen Interesses mehr als in anderen Gewerbszweigen darauf gedrängt werden, daß soweit dies durch gesetzliche Maßnahmen verständigerweise erreicht werden kann, Arbeitgeber und Arbeiter nicht völlig unvermittelt nebeneinanderstehen, sondern daß sie sich gegenseitig über die einzelnen Fragen des Arbeitsverhältnisses wenigstens aussprechen können. Dies gilt sowohl für ruhige Zeiten als für Zeiten der Erregung oder gar für Ausstände und dergl. Schon das Bestehen eines ständigen Arbeiterausschusses wird hier, wenn nicht überall, so doch häufig von Nutzen sein, namentlich aber gegebenenfalls die Gefahr des Ausbruchs allgemeiner Ausstände vermindern oder aber die Verhandlung zwischen den beiden Interessengruppen während eines Ausstandes ermöglichen und so zu einer Beilegung derartiger Ausstände beitragen können.

Entsprechend hieß es in der Novelle zum Preußischen Berggesetz von 1905:

Auf denjenigen Bergwerken, auf welchen in der Regel mindestens 100 Arbeiter beschäftigt werden, muß ein ständiger Arbeiterausschuß vorhanden sein. Ihm liegt es ob, darauf hinzuwirken, daß das gute Einvernehmen innerhalb der Belegschaften und zwischen der Belegschaft und dem Arbeitgeber erhalten bleibt oder wiederhergestellt wird.

1) Gesetz, betreffend die Abänderung einzelner Bestimmungen des Allgemeinen Berggesetzes, vom 24. Juni 1865/

24. Juni 1892. Vom 14.7.1905, in: Gesetzsammlung für die Königlichen Preußischen Staaten, Nr. 30, 1905, S.307-314.

2) Drucksache des Hauses der Abgeordneten, 20. Legislaturperiode, I. Session 1904/05, nr. 747, S. 17, zitiert nach G. Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S.355f.

Im einzelnen sollte dieser Arbeiterausschuß unter anderem folgende Aufgaben haben:

- Überwachung der Festsetzung von Lohnabzügen bei ungenügend oder vorschriftswidrig beladenen Fördergefäßen durch einen aus seiner Mitte gewählten Vertrauensmann,
- Überwachung der betrieblichen Unterstützungskasse,
- Begutachtung vor dem Erlaß der Arbeitsordnung oder einer Änderung derselben,
- Übermittlung von Anträgen, Wünschen und Beschwerden der Belegschaft an den Bergwerksbesitzer.

An die Mitglieder des Arbeiterausschusses wurden durch das Wahlreglement Anforderungen gestellt, die, zumindest unter bestimmten Umständen, einer politischen Zensur gleichkamen. Wählbar waren nur solche Arbeiter, die mindestens 30 Jahre alt waren und mindestens drei Jahre ununterbrochen in dem gleichen Bergwerk gearbeitet hatten. Auch das aktive Wahlrecht war mit bestimmten Auflagen verbunden, denn nur die volljährigen Arbeiter, die mindestens ein Jahr ununterbrochen in dem gleichen Bergwerk gearbeitet hatten, waren wahlberechtigt.

Dieses Wahlreglement führte praktisch dazu, daß im Ruhrgebiet anläßlich der ersten Wahl aufgrund des novellierten Gesetzes im Jahre 1905 streng genommen nur Streikbrecher wählen und/oder gewählt werden konnten, da von den Unternehmern und der Rechtsprechung aufgrund des Arbeitskampfes der Arbeitsvertrag als gekündigt betrachtet wurde und entsprechend Streikteilnehmer eine ununterbrochene einjährige bzw. dreijährige Tätigkeit in dem gleichen Betrieb nicht aufweisen konnten. Unter anderem aus diesem Grund rief der Alte Verband im Ruhrgebiet zur Wahlenthaltung auf ¹⁾, so daß sich hier nur ca. 11 % der Arbeiter an den Wahlen beteiligten ²⁾.

1) Vgl. O. Hue: Arbeiterausschüsse als Arbeitervertretungen, in: Sozialistische Monatshefte, hrsg. v. J. Bloch, 1907, 1. Bd., Januar bis Juni, S. 15-24, im folgenden zitiert als: Arbeiterausschüsse I, S. 17.

2) Vgl. G. Adelmann: Betriebsverfassung, a.a.O., S.139.

Die praktische Bedeutung der Bergarbeiterausschüsse war - vor allem nach sozialdemokratischer Auffassung - zunächst sehr gering, wie auch aus dem preußischen Berginspektorenbericht von 1906 hervorging ¹⁾. Darin wurden die Arbeiterausschüsse von einer Reihe von Berginspektoren überhaupt nicht erwähnt. In den Berichten, in denen sie Erwähnung fanden, kamen in der Regel gewisse Unzulänglichkeiten in der Vertretung der Arbeits- und Betriebsinteressen der Belegschaft zum Ausdruck. Die Arbeiterausschüsse wurden zum Teil sogar dazu benutzt, gegen die Interessen der Arbeiter zu wirken, etwa gegen die Lohnforderungen der Belegschaften. Bei der Lohnbewegung im Herbst 1906 wollten zum Beispiel die Unternehmens- und Betriebsleitungen die Vertretung der Gesamtkonferenz aller Bergarbeitergewerkschaften dadurch ausschalten, daß sie nur noch mit den Arbeiterausschüssen verhandelten. Diese Verhandlungen sollten so aussehen, daß die Ausschüsse einzeln mit Hilfe von Listen und Tabellen davon überzeugt werden sollten, daß die Forderungen der Arbeiter ungerechtfertigt und überhöht seien ²⁾.

Weiterhin wurde auch die völlige Schutzlosigkeit der Ausschußmitglieder gegenüber der Willkür der Grubenbesitzer beklagt ³⁾. Schließlich ließ sich aus den Berichten entnehmen, daß die Arbeiterausschüsse auch bei der Überwachung der Unfallverhütungsvorschriften wenig erfolgreich waren; so ereigneten sich allein im Ruhrgebiet im Jahre 1906 über 3.000 Bergarbeiterunfälle mehr als im Vorjahr ⁴⁾.

Die nach wie vor hohe Unfallträchtigkeit im Bergbau führte auch zu einer weiteren Novellierung der Preu-

1) Vgl. im folgenden O. Hue: Die Arbeiterausschüsse in der Praxis, in: Sozialistische Monatshefte, hrsg.v.J. Bloch, 1907, 1. Bd., Januar bis Juni, S. 459-463, im folgenden zitiert als: Arbeiterausschüsse II.

2) Vgl. derselbe: Arbeiterausschüsse I, a.a.O., S. 19.

3) Vgl. derselbe: Arbeiterausschüsse II, a.a.O., S.461.

4) Vgl. ebenda, S. 461f.

Bischen Berggesetzes im Jahre 1909 ¹⁾. Unmittelbarer Anlaß hierfür war das bis dahin größte Unglück im deutschen Bergbau auf der Zeche 'Radbod' bei Hamm am 12.11.1908, bei dem 344 Bergarbeiter umkamen ²⁾.

Aufgrund dieser erneuten Novellierung mußte neben dem Arbeiterausschuß noch ein von den unter Tage Arbeitenden gewählter Sicherheitsausschuß gebildet werden. Die Sicherheitsmänner hatten bestimmte Aufgaben bei der Überwachung der gesundheitsschützenden und unfallverhütenden Vorschriften und Einrichtungen. Die Aufgaben der Arbeiterausschüsse nach der Berggesetznovelle von 1905 blieben davon im wesentlichen unberührt, jedoch gab es verschiedene personelle und funktionelle Übereinstimmungen zwischen Arbeiterausschuß und Sicherheitsmännern, auf die hier im einzelnen allerdings nicht eingegangen zu werden braucht.

Soweit der Überblick über die wichtigsten Eingriffe in die bergbauliche Betriebsverfassung; im weiteren soll zunächst auf den Zusammenhang zwischen autoritärer Betriebspolitik der Bergbauunternehmer und der 'liberalen Behandlung' der Bergarbeiter durch den Staat genauer eingegangen werden. Diese unterschiedlichen Auffassungen erstreckten sich auch auf die Organisationen der Arbeiter. So lehnten die Unternehmer Verhandlungen mit den Gewerkschaften strikt ab - beispielsweise gab es bis 1918 im Bergbau keine Tarifverträge - während die Behörden und staatlichen Instanzen unter bestimmten Bedingungen durchaus Gewerkschaftsvertreter anzuhören bereit waren. Bei unseren weiteren Überlegungen sollen allerdings weniger die Organisationen, sondern mehr die Betriebsbelegschaften im Vordergrund stehen.

Den Standpunkt der Arbeitgeber zu einer betrieblichen

1) Gesetz, betreffend die Abänderung des Allgemeinen Berggesetzes vom 24. Juni 1865/1892, und 14. Juli 1905. Vom 28. Juli 1909, in: Preußische Gesetzsammlung, 1909, S. 677 - 689.

2) Vgl. H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 457.

Mitbestimmung der Arbeiter gibt sehr klar eine Stellungnahme der Handelskammer Essen zum Erlaß von Arbeitsordnungen aus dem Jahre 1890 wieder ¹⁾:

Daß Arbeitsordnungen in Fabriken wie auch in Bergwerken überhaupt bestehen, ist ein gewiß berechtigtes Verlangen und der diesbezüglichen gesetzlichen Vorschrift sind wir weit entfernt zu widersprechen. Wohl aber müssen wir, wie dies auch von seiten der meisten berufenen Organe der Industrie bisher geschehen ist, dem Verlangen, daß eine zu erlassende Arbeitsordnung vor dem Erlaß den Arbeitern zur Äußerung vorgelegt werde, auf das entschiedenste widersprechen. Die Arbeitsbedingungen sind lediglich vom Arbeitgeber festzusetzen, und Sache des Arbeiters ist es, dieselben anzunehmen oder nicht, mit anderen Worten, bei dem betreffenden Arbeitgeber in Arbeit zu treten oder nicht. Das Recht der Äußerung über den Entwurf der Arbeitsordnung schließt logischerweise das Recht der gemeinschaftlichen Verhandlung über denselben in sich, und die Gefahr liegt nahe, daß ein wesentlicher Punkt nach dem ändern, insbesondere Lohnfragen, zum Gegenstand gemeinschaftlicher Erörterungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitern gemacht werden könnten, ein Verhältnis, bei welchem von einem geordneten Betriebe überhaupt nicht mehr die Rede sein könnte.

Und weiter wurde in der Einführung einer Anhörungspflicht der Versuch gesehen, die 'Autorität des Arbeitgebers' herabzusetzen ²⁾. Ihre Herrschaft im Betrieb sahen die Unternehmer auch durch den Ruhrbergarbeiterstreik von 1905 bedroht. So hieß es im Jahresbericht des Bergbauvereins von 1905 ³⁾:

Das Jahr 1905 charakterisiert sich in sozialpolitischer Beziehung als ein Jahr großer und erbitterter Arbeitskämpfe, bei denen weniger Streitigkeiten über Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses, als vielmehr grundsätzliche Fragen, die sich in dem

1) Jahresbericht der Handelskammer für den Kreis Essen, 1889, Essen 1890, S. 12f., zitiert nach: G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Bd. 1, S. 314-316, S. 315.

2) Vgl. Jahresbericht der Handelskammer für den Kreis Essen 1889, Essen 1890, S. 12f., zitiert nach G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Bd. 1, S. 314-316, S. 315.

3) Zitiert nach G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Bd. 1, S. 251f., Fußnote 17.

Schlagworte "Kampf um die Herrschaft im Betriebe" zusammenfassen lassen, im Vordergrund gestanden haben.

Die Bergbauunternehmer lassen sich (auch nach 1890) als Vertreter eines absoluten 'Herr- im Hause-Standpunkt' kennzeichnen, die von einem uneingeschränkten Recht des Unternehmers ausgingen, im Betrieb seine Auffassungen und Entscheidungen durchzusetzen und entsprechend von einer Stellung der Arbeiter, in der diese sich allen Anordnungen der Betriebs- und Unternehmensleitungen widerspruchslos zu fügen und uneingeschränkten Gehorsam zu leisten hatten, wobei die unbedingte Unterordnung der Arbeiter auch durch Einflüsse von außen, etwa des Staates oder gar der Gewerkschaften nicht eingeschränkt werden durfte.

Wie an früherer Stelle schon dargestellt, wurde die autoritäre Betriebspolitik in verschiedenen Varianten praktiziert ¹⁾. Aus der Stellungnahme der Handelskammer Essen läßt sich eine (wirtschafts)liberale Komponente in der Auffassung der Unternehmer ablesen, insofern dem Arbeiter lediglich die Möglichkeit zugestanden wurde, ein Arbeitsverhältnis einzugehen oder nicht, die Bestimmung dieses Arbeitsverhältnisses aber als allein in der Kompetenz der Arbeitgeber liegend angesehen wurde. Das Verhältnis zwischen Belegschaft und Unternehmer beruhte auf dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung, wie sie im wesentlichen im Arbeitsvertrag festgelegt waren. Ging ein Arbeiter einen Arbeitsvertrag ein, wurde dessen uneingeschränkte Einhaltung verlangt, worunter die Unternehmer neben der Erbringung einer bestimmten Arbeitsleistung auch die absolute Unterordnung der Arbeiter im Betrieb verstanden.

In diesem letzten Punkt trifft sich die wirtschaftsliberale Komponente der autoritären Betriebspolitik mit

1) Vgl. hierzu Kapitel 2.3.1.4.1. (Die autoritäre Betriebspolitik der Unternehmer während der Umbruchperiode).

deren militärischer Ausformung, auf die sich zwar in der Stellungnahme der Handelskammer Essen kaum Hinweise finden, die aber, wie oben schon mehrfach erwähnt, gerade im Ruhrbergbau häufig praktiziert wurde. Hieraus erklärt sich, ja auch das damals sehr geläufige Schlagwort vom 'Grubenmilitarismus' der Bergbauunternehmer ¹⁾.

Die militärische Ausformung der autoritären Betriebspolitik verstand die Beziehungen Unternehmer-Belegschaft als Verhältnis von Befehl und Gehorsam. Innerhalb dieser Beziehung kam dem Arbeiter die Stellung des Soldaten zu, der seinen Dienst pflichtgemäß zu erfüllen hatte und dem Unternehmer die Stellung des Befehlshabers, dessen Anweisungen unbedingte Folge zu leisten war.

Absolute Unterordnung der Arbeiter wurde auch in der dritten Variante einer autoritären Betriebspolitik gefordert, der patriarchalischen Betriebspolitik. Diese Forderung war hier gekoppelt mit einer Auffassung von der Belegschaft als erweiterte 'Familie', der durch Wohlfahrtseinrichtungen wie Werkswohnungen, Unterstützungs- und Pensionskassen usw. eine gewisse soziale Fürsorge gewidmet wurde, die allerdings gleichzeitig eine Kontrolle auch des außerbetrieblichen Lebens der Arbeiter beinhaltete. Zu den bekanntesten Vertretern einer solchen Betriebspolitik zählten Stumm-Halberg und im Ruhrgebiet Krupp. Allerdings hatte gerade die patriarchalische Ausformung der autoritären

1) Siehe zum "Grubenmilitarismus" der Bergbau-Unternehmer, der auch für deren Betriebsordnungsversuche in der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen maßgeblich war, die entsprechenden Ausführungen in Kapitel 2.3.2.3. (Die 'soziale' Betriebsverfassung im Bergbau als Ausdruck des zum Teil widersprüchlichen Zusammenhangs des sich langsam formierenden Mitbestimmungsstrebens der Betriebsbelegschaften und einer militärisch geprägten autoritären Betriebspolitik der Unternehmer ('Grubenmilitarismus)).

Betriebspolitik stark an Bedeutung verloren ¹⁾, wie überhaupt die autoritäre Betriebspolitik spätestens seit der Jahrhundertwende allmählich durch andere Betriebspolitiken der Unternehmer abgelöst wurde.

Im Bergbau jedoch blieb die autoritäre Betriebspolitik, besonders in ihrer militärischen Ausformung und durchgesetzt von bestimmten wirtschaftsliberalen Anschauungen, weiterhin dominant, ehe auch hier gegen Ende der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen werksgemeinschaftliche Betriebsordnungsversuche ²⁾ der Unternehmer Platz griffen.

Die autoritäre Betriebspolitik der Ruhrbergbauunternehmer schloß im übrigen durchaus mehr oder minder umfangreiche Maßnahmen einer betrieblichen Sozialpolitik ein; besonders der Werkswohnungsbau war ja ein 'klassisches' Betätigungsfeld der Ruhrbergbauunternehmer ³⁾.

Mit der autoritären Betriebspolitik korrespondierte eine Politik der strikten Gegnerschaft gegen die Arbeiterorganisationen, insbesondere gegen den freigewerkschaftlichen Alten Verband. Dies zeigte sich unter anderem durch ein System der Überweisungsscheine und der Schwarzen Listen ⁴⁾, durch das systematisch eine negative Selektion von (politisch) mißliebigen Bergarbeitern erfolgte. Obwohl die Unternehmer vorgaben, hiermit ausschließlich die ja in der Tat erhebliche betriebliche Fluktuation einschränken zu wollen, hatten sie dabei stets auch die politische Disziplinierung der Bergarbeiter im Auge.

1) Zu den Gründen hierfür siehe im einzelnen Kapitel 3.3. (Die Betriebsordnungspolitiken und Betriebsverfassungsversuche unter den Bedingungen des organisierten Kapitalismus).

2) Vgl. hierzu Kapitel 3.3.2. (Der werksgemeinschaftliche Betriebsverfassungsversuch).

3) Zur betrieblichen Sozialpolitik im Ruhrbergbau siehe G. Adelman: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 162-174 und S. 177 - 183.

4) Vgl. ebenda, S. 159 - 161.

Sehr deutlich wurde diese Haltung der Ruhrbergbauunternehmer auch im Streik von 1905. Wie aus einer Rede des preußischen Ministerpräsidenten anlässlich der Diskussion um die Berggesetznovelle von 1905 hervorging, hatten die Unternehmer im Unterschied zu den beteiligten staatlichen Instanzen für eine sehr viel härtere Linie plädiert. In der Rede hieß es unter anderem ¹⁾:

... es ist mir wohl bekannt, daß in den Kreisen des bergbaulichen Vereins die Ansicht vorherrscht, der Streik wäre anders verlaufen, wenn die staatlichen Organe sich gar nicht um denselben gekümmert hätten ...

In diesem Falle, so meint man, hätte der Streik vielleicht noch länger gedauert, aber mit einer völligen Niederlage nicht nur der verhetzten Bergarbeiter, sondern auch der Sozialdemokratie gegendigt.

In derselben Rede legte der preußische Ministerpräsident auch seine und des Staates grundsätzliche andere Auffassung dar ²⁾:

... wenn wir sehen, wie die moderne Entwicklung mehr und mehr zum Großbetriebe, zum Riesenbetriebe hin-drängt, wenn wir sehen, wie die Kapitalkräfte sich syndizieren und kartellieren, wie das alte persönliche Verhältnis zwischen dem Fabrikherrn und seinen Arbeitern immer mehr schwindet, wenn wir sehen, wie der Arbeiter gegenüber der unpersönlichen Kapitalmacht vielfach allmählich zur bloßen Zahl wird, können wir das Bestreben der Arbeiter unbillig finden, auch ihrerseits durch Zusammenschließen zu Vereinen, zu Verbänden, von der Macht der Zahl zu profitieren?

Und an späterer Stelle führt er fort, die Forderung des bergbaulichen Vereins nach staatlicher Zurückhaltung im Arbeitskampf 1905 kritisierend ³⁾:

... wäre damit die Sozialdemokratie wirklich wirksam bekämpft worden? Verlängerung des Streikes bedeutete Vergrößerung der Not und des Familienelends unter

1) Protokoll. Haus der Abgeordneten, 169. Sitzung am 27. März 1905, Sp. 12152 - 12155, zitiert nach G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Bd. 1, S. 268 - 273, S. 272.

2) Ebenda, S. 270f.

3) Ebenda, S. 268 - 273, S. 272f.

den Bergarbeitern; ... Not und Elend aber sind der beste Acker für die Sozialdemokratie ... Die Sozialdemokratie braucht, um für ihre Grundsätze gegen diesen sogenannten Klassenstaat, gegen diese sogenannte kapitalistische Gesellschaft und Weltordnung neue Anhänger zu werben, um ihre alten Anhänger bei ihren Fahnen zu erhalten, die Unzufriedenheit der Massen und die Hoffnungslosigkeit des armen Mannes. Was die Sozialdemokratie an Mitgliederzahl des alten Bergarbeiterverbandes vielleicht verloren hätte, das würde sie sicherlich an agitatorischer Kraft reichlich wiedergewonnen haben.

Ähnlich wie bei den Unternehmern korrespondierte mit dieser Haltung des Staates gegenüber den Arbeitsorganisationen auch eine bestimmte Auffassung vom (betrieblichen) Verhältnis zwischen Unternehmern und Belegschaften (natürlich mit entsprechend anderen Inhalten), wie etwa aus einer Erklärung des preußischen Ministers für Handel und Gewerbe, Möller, vom März 1905 hervorgeht, in der er insbesondere zu betrieblichen Arbeiterausschüssen Stellung nahm ¹⁾:

Man gab den Arbeiterausschüssen nicht die nötige Arbeit, nicht die nötige regelmäßige Beschäftigung. Wo man das getan hat, ... überall da haben die Arbeiterausschüsse recht gut gearbeitet; da hat sich ein vollständig freundliches Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern herausgebildet. Man hat auf dem Boden gemeinsamer Interessen, der Wohlfahrtsinteressen, eine sehr nützliche und wohltuende gemeinsame Arbeit gefunden. Mir sind zahlreiche Fälle bekannt, ... wo selbst mit ausgesprochenen Sozialdemokraten in derartigen Ausschüssen sich vortrefflich und friedlich hat verhandeln lassen.

Aus den zitierten Forderungen und Stellungnahmen staatlicher Instanzen wird eine im Vergleich zu den Bergbauunternehmern (politisch) liberale Denk- und Verhaltensweise gegenüber den Arbeitern und ihren Organisationen sehr deutlich.

Nun darf dieser Liberalismus allerdings nicht so interpretiert werden, daß der Staat eindeutig oder gar ein-

1) Protokoll. Haus der Abgeordneten. 169. Sitzung am 27. März 1905, Sp. 12157-12160, zitiert nach G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Bd. 1, S. 356-359, S. 357f.

seitig Position für die Interessen der Arbeiter und schon gar nicht für ihre Organisationen, insbesondere die Sozialdemokratie, ergriffen hätte. Der preußische Ministerpräsident betonte ausdrücklich, daß er eine Verlängerung des Arbeitskampfes 1905 vor allem deswegen nicht für geboten hielt, weil ein dadurch herbeigeführtes Elend den besten Nährboden für die Sozialdemokratie abgegeben hätte ¹⁾. Und auch dem preußischen Minister für Handel und Gewerbe ging es offenbar nicht in erster Linie um eine wirksame Durchsetzung der Arbeits- und Betriebsinteressen der Arbeiter, sondern um deren Pazifizierung. Letztere sollte allerdings in bestimmter Weise mit Interessenvertretung verbunden sein bzw. gerade durch Interessenvertretung erfolgen, wobei diese sich jedoch auf die 'gemeinsamen Interessen, die Wohlfahrtsinteressen' zu beschränken hatte, ohne daß im einzelnen ausgeführt wurde, worin eine solche Gemeinsamkeit von Arbeits- und Betriebsinteressen der Belegschaft einerseits und der Unternehmens- und Betriebsleitungen andererseits bestand. An dieser Stelle soll keine grundsätzliche Diskussion der Interessengegensätze, -unterschiede und/oder -übereinstimmungen von Arbeitern und Unternehmern erfolgen ²⁾. Es ist jedoch festzuhalten, daß der Staat die Arbeits- und Betriebsinteressen der Arbeiter nur insoweit berücksichtigte und aufgriff, wie es einerseits für die Absorption der (vermuteten) sozialen Sprengkraft einer besonders krassen Notlage der Arbeiter notwendig erschien und wie anderer-

1) Eine interessante Parallele zu Rosa Luxemburg, die ja auch das 'Bergarbeiterelend' als wichtigsten (wenn nicht einzigen) Bestimmungsgrund des Konfliktverhaltens der Bergarbeiter ansah; siehe hierzu die entsprechenden sich auch mit der Einseitigkeit einer solchen Auffassung aus-einandersetzenden Ausführungen weiter oben.

2) Vgl. hierzu Kapitel 2.3. (Zum Zusammenhang von betrieblichem Mitbestimmungsstreben und subjektivem Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften) in Teil I der vorliegenden Untersuchung.

seits eine Kanalisierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Arbeiter in einer Art und Weise bewerkstelligt werden konnte, die die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeiter im wesentlichen auf den Bereich der betrieblichen Sozialpolitik verwies und die grundsätzliche Autonomie der Unternehmens- und Betriebsleitungen, d.h. insbesondere die in den wirtschaftlichen Fragen des Betriebs, nicht einschränkte.

Letztlich ging es dem Staat nicht darum, sich zum Sachwalter der Interessen der Arbeiter zu machen, ja auch nicht darum, als gleichsam neutrale Instanz zwischen den Interessen der industriellen Lohnarbeiter und der kapitalistischen Unternehmens- und Betriebsleitungen zu vermitteln, sondern um eine Stabilisierung der sozialen, wirtschaftlichen und politischen Verhältnisse im Sinne einer Erhaltung des gesellschaftlichen status quo ¹⁾.

Hierbei entwickelten die Repräsentanten des Staates allerdings unseres Erachtens 'modernere' und 'aufgeklärtere', d.h. den Bedingungen eines entwickelten industriellen Kapitalismus im Rahmen einer bürgerlich-individualistischen Gesellschaft angemessenere Denk- und Handlungsweisen als die Bergbauunternehmer ²⁾.

Letztere gingen im Rahmen ihrer konservativen autoritären Betriebspolitik von einem sehr einfachen und undifferenzierten Bild des Arbeiters aus. Sie unterstellten, daß das materielle Streben der Arbeiter nach höheren Löhnen und sonstigen Vergünstigungen, gepaart mit der (begründeten) Furcht vor Entlassung, für die Unterordnung

1) Vgl. hierzu auch die grundsätzliche Diskussion in Kapitel 3.1.1. (Zur Rolle und Funktionen des Staates im organisierten Kapitalismus).

2) Ähnliche Unterschiede in der Auffassung zeigten sich im übrigen schon während der Diskussion um die Einführung der gesetzlichen Sozialversicherung in den 80er Jahren des 19. Jahrhunderts; vgl. hierzu Kapitel 2.1.1. (Die politische Dominanz der agrarisch-junkerlichen Führungsschichten auch nach der Ablösung der handwerklich-agrarischen Arbeitsweise durch die Große Industrie).

der Arbeiter im Betrieb ausreichend waren, und daß die Arbeiter zu weitergehenden Tätigkeiten als der Erfüllung ihrer eng eingegrenzten und genau vorgeschriebenen Arbeitsleistung weder fähig von willens waren. Im Unterschied dazu spricht aus den oben zitierten Äußerungen der staatlichen Repräsentanten ein differenzierteres Bild vom Arbeiter. Insbesondere wurden bei den Arbeitern die Fähigkeit und Bereitschaft zu einer sachlichen, d.h. auf den betrieblichen Arbeits- und Produktionsprozeß bezogenen Kooperation unterstellt, die gleichzeitig auch notwendig war, um bei den veränderten betrieblichen Bedingungen und Verhältnissen, so vor allem der Entwicklung von Groß- und Riesenbetrieben, in denen das 'alte persönliche Verhältnis zwischen dem Fabrikherrn und seinen Arbeitern immer mehr schwand', einen planvollen und reibungslosen Ablauf des betrieblichen Arbeits- und Produktionsprozesses überhaupt erst zu ermöglichen. Darum sollten durch staatliche Intervention den Arbeitern bestimmte, eng eingegrenzte Rechte der Information, der Mitberatung und Mitwirkung durch die Errichtung von Arbeiterausschüssen eingeräumt werden, die allerdings die unternehmerische Entscheidungsfreiheit in wirtschaftlichen Fragen nicht einschränkten ¹⁾.

Und damit kommen wir zu dem entscheidenden Grund für die gerade im Bergbau relativ weitreichende staatliche Intervention in die Betriebsverfassung: Gerade weil die Bergbauunternehmer mit ihren konservativen autoritären Auffassungen und Methoden die ja ohnehin zu kollektivem und solidarischem Denken und Handeln disponierten Berg-

1) Diese Auffassung der zitierten staatlichen Repräsentanten hatte ihr Vorbild in dem von verschiedenen Unternehmern bereits praktizierten sozialreformerisch-aufgeklärten Betriebsverfassungsversuch und der entsprechenden Betriebspolitik, die allerdings im hier betrachteten Zeitraum nur von einer kleinen Minderheit von Unternehmern propagiert und praktiziert wurden; vgl. hierzu Kapitel 3.3.3. (Der sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebsverfassungsversuch).

arbeiter nicht in dem Maße dauerhaft integrieren konnten, wie es für die Aufrechterhaltung eines reibungslosen Arbeits- und Produktionsprozesses notwendig gewesen wäre, waren die staatlichen Instanzen gezwungen, modifizierend in die betrieblichen Beziehungen zwischen Belegschaften und Unternehmens- und Betriebsleitungen einzugreifen, wenn sie 'das im Bergbau regelmäßig stark beteiligte öffentliche Interesse' ¹⁾ sichern wollten. Mit anderen Worten: erst die konservative autoritäre Haltung der Unternehmer machte überhaupt die staatliche Intervention in die Betriebsverfassung notwendig, wobei sich der Staat wiederum die Vorstellungen und Erfahrungen aus jenen sozialreformerisch-aufgeklärten Betriebsverfassungsversuchen zunutze machen konnte, die verschiedene (wenige) Unternehmer bereits seit längerer Zeit auf freiwilliger, also nicht durch Gesetze und Vorschriften erzwungene, Basis durchgeführt hatten.

Die Durchsetzung der staatlichen Eingriffe in die betrieblichen Beziehungen zwischen Belegschaften und Unternehmern stießen angesichts des strikten 'Herr-im-Haus-Standpunktes' gerade der Ruhrbergbauunternehmer auf deren erheblichen Widerstand, wie oben zum Teil dokumentiert ²⁾, da sie eine allmähliche Auflösung ihrer

1) So in der Begründung der preußischen Regierung zum Entwurf für die Berggesetznovelle von 1905, die weiter oben wiedergegeben worden ist. Dieses 'öffentliche Interesse' hatte im übrigen schon bei der Einführung fakultativer Arbeiterausschüsse im Jahre 1891 insofern eine Rolle gespielt, als die Überlegung angestellt wurde, "daß bei einem ... Streik im Ruhrgebiet und einem Aussetzen der Kohlenförderung die Kaiserliche Marine wehrlos dem Feind ausgeliefert sein würde und die Armee durch die Eisenbahnstockungen nicht mobil machen könnte". (H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 372). Zu den fakultativen Arbeiterausschüssen siehe Kapitel 3.3.4. (Die gesetzlichen Regelungen der Betriebsverfassung ...).

2) Daß die gesetzliche Vorschrift überhaupt, zumindest zum Teil in die betriebliche Praxis umgesetzt werden konnte, dürfte seinen Grund unter anderem darin haben, daß staatliche Eingriffe in den Bergbau eine lange Tradition hatten; man denke nur an das bis 1850 praktizierte staatliche Direktionsprinzip, das dann durch das Inspektionsprinzip abgelöst wurde. Auch letzteres sicherte ja

betrieblichen und schließlich gesellschaftlichen Herrschaftsposition befürchteten.

Für uns ergibt sich damit die Frage, ob die Arbeiter die gesetzlichen Regelungen zur Betriebsverfassung tatsächlich als einen Ansatzpunkt der Durchsetzung ihrer betrieblichen Mitbestimmungsbestrebungen und damit für die Erweiterung ihrer politischen Handlungskompetenz nutzen konnten, die dann die bestehenden betrieblichen und gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnisse radikal in Frage gestellt hätte oder ob die staatliche Intervention in die Betriebsverfassung nicht Instrument einer besonders 'raffinierten' "Methode des Kampfes der herrschenden Klasse" für ihre Interessen und für die Verteidigung ihrer Herrschaft" ¹⁾ war, wie D. Fricke mit Lenin annimmt, da den Arbeitern zwar bestimmte Rechte zugestanden wurden, aber nur mit dem Ziel, ihr Mitbestimmungsstreben zu kanalisieren und ihre politische Opposition zu pazifizieren.

Wenn man sich den Verlauf des Konflikts auf der Zeche Bruchstraße noch einmal in Erinnerung ruft, dann war es bekanntlich ein Verstoß des Unternehmers Stinnes gegen die in der Novelle zum Preußischen Berggesetz von 1892 festgelegte Anhörungspflicht bei Erlass bzw. Abänderung der Arbeitsordnung, der zum Ausgangspunkt der Auseinandersetzungen wurde. Zwar darf hierin nicht die eigentliche Ursache des Kampfes der Bergarbeiter für ihre Arbeits- und Betriebsinteressen gesehen werden, sondern lediglich der äußere Anlaß, da der Widerstand der Belegschaft konkret an dem Gesetzesverstoß des Unternehmers ansetzen konnte.

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1755:
immer eine gewisse, wenn auch gegenüber dem Direktionsprinzip drastisch eingeschränkte, Aufsicht der Bergbehörden im Privatbergbau. (Vgl. hierzu die Kapitel 1.4. (Die Sonderstellung der bergbaulichen Betriebsverfassung) sowie 2.3.2.1.2. (Die preußische Bergrechtsreform) in Teil II der vorliegenden Untersuchung).

1) W.I. Lenin: Der Imperialismus und die Spaltung des Sozialismus, Berlin 1951, S. 4, zitiert nach: D. Fricke: Ruhrbergarbeiterstreik, a.a.O., S. 113.

Über die Funktion einer Initialzündung hinaus kam dem staatlichen, durch Gesetz geregelten Eingriff in die betrieblichen Beziehungen zwischen Unternehmer und Belegschaft noch eine erheblich weitergehende Bedeutung für die Entwicklung und Durchsetzung betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen der Arbeiter zu.

Zum einen erleichterte die gesetzliche Festschreibung bestimmter Anhörungs- und Kontrollrechte der Arbeiter in hohem Maße die Legitimierung des aktiven Eintretens der Arbeiter für ihre Arbeits- und Betriebsinteressen, da zunächst ja nur das gefordert wurde, was den Arbeitern laut Gesetz ohnehin zustand. Eine solche Legitimierung war in mehrfacher Richtung von erheblicher Bedeutung. Zum ersten mußte sie nach außen, d.h. gegenüber einer nicht unmittelbar am Arbeitskampf beteiligten, gleichwohl aber an ihm Anteil nehmenden, Öffentlichkeit erfolgen, da die Außendarstellung und -wirkung beträchtliche Rückwirkungen auf den Ablauf und das Ergebnis eines Arbeitskampfes haben konnte. Im Falle des Ruhrbergarbeiterstreiks von 1905 war es allerdings so, daß sich die Unternehmer, obwohl aufgrund einer mangelnden Verhandlungs- und Kompromißbereitschaft teilweise (!) politisch isoliert, sich von einer gegen sie gerichteten 'öffentlichen Meinung' (die allerdings keineswegs von allen relevanten gesellschaftlichen Gruppen geteilt wurde) nicht beeindrucken ließen und ihre Politik zunächst unverändert beibehielten.

Zum zweiten war eine Legitimierung des Kampfes für die Arbeits- und Betriebsinteressen auch gegenüber solchen Arbeitern und Belegschaftsangehörigen notwendig, die vor einem offenen Konflikt zurückscheuten, unter anderem gerade wegen staatlicher Repressionsmaßnahmen gegen streikende Arbeiter - man denke nur an den Einsatz von Polizei und Militär oder auch die strafrechtliche Verfolgung von Streikposten usw. ¹⁾. Unter diesen Umständen konnte eine

1) Einen Überblick über solche Maßnahmen gibt K. Saul: Staat, a.a.O., S. 66 - 98 (Das Instrumentarium der Repression).

gleichsam gesetzliche Legitimierung des Kampfes für die eigenen Arbeits- und Betriebsinteressen zur Mobilisierung unentschlossener oder passiver Arbeiter einen wichtigen Beitrag leisten.

Schließlich war der Legitimierungseffekt der gesetzlichen Absicherung bestimmter Arbeiterrechte auch und gerade für diejenigen Belegschaftsmitglieder von Relevanz, die den Konflikt von Beginn an aktiv vorantrieben, insofern dadurch objektiv und subjektiv die Oppositionshaltung gegenüber der Unternehmens- und Betriebsleitung bestärkt wurde.

In diesem Zusammenhang darf auch nicht verkannt werden, daß - bei aller Unzulänglichkeit der lediglich in Form eines Anhörungsrechts, nach 1905 allerdings auch verschiedener Kontrollrechte, erfolgten gesetzlichen Absicherung bestimmter Arbeits- und Betriebsinteressen der Belegschaft - der staatliche Eingriff in die Betriebsverfassung zugunsten bestimmter Arbeiterrechte zumindest in einem grundsätzlichen Sinn die absolute Herrschaft der Unternehmer im Betrieb einschränkte. Gleichzeitig wurden die Durchsetzungsmöglichkeiten des Mitbestimmungsstrebens der Belegschaft verbessert, indem diese sich nun auf ein gesetzlich verbrieftes Recht berufen konnten und darüber hinaus eine gewisse Absicherung für die Arbeiter mit sich brachte, weil diese sich im Rahmen der Legalität bewegten, zumindest solange sie die engen Grenzen des vom Gesetz eingeräumten Spielraums nicht überschritten. Allerdings blieb, so unzulänglich bereits Form und Inhalt der gesetzlichen Verankerung als solcher waren, ihre praktische Verwirklichung noch weit hinter den gesetzlichen Möglichkeiten zurück. Dennoch stellte die Einführung von Anhörungs- und Kontrollrechten der Belegschaft und von zunächst fakultativen, dann obligatorischen Arbeiterausschüssen als ihr Vertretungsorgan einen Ansatz eines - zumal im Privatbergbau - neuen Prinzips des betrieblichen Verhältnisses zwischen Belegschaften und Unternehmern dar,

nämlich das des Dialogs und der Verhandlung.

Dies stellte gerade angesichts des beschriebenen 'Grubenmilitarismus' der Bergbauunternehmer im Grundsatz eine wesentliche Veränderung des Verhältnisses von Unternehmen und Belegschaften dar. Die inhaltliche Ausfüllung dieses Prinzips, in welchen engen Grenzen zunächst auch immer, hat zu einer Erweiterung des politischen Selbstbewußtseins und der politischen Handlungskompetenz der Arbeiter beigetragen und setzte gleichzeitig schon eine bestimmte Politisierung der Arbeiter voraus. Denn im Unterschied zu dem früher im Bergbau üblichen Petitionsweg als Konfliktaustragungsform der Bergarbeiter ¹⁾ bedeutete die Ausnutzung der durch das Berggesetz gegebenen Möglichkeiten keinen moralischen Appell an den (Landes)Herrn, sondern die Einforderung eines Rechts, dem auch die Unternehmer unterworfen waren. War also das ständisch-feudale Rechtsbewußtsein der Bergarbeiter in den früheren Entwicklungsphasen des betrieblichen Mitbestimmungstrebens Ausdruck moralisch-pathetischer Ansprüche der Bergarbeiter an von patriarchalisch-autoritären und damit auch fürsorgerischen Anschauungen geprägte staatliche Instanzen und Repräsentanten, so mußten die Arbeiter in der industriell-kapitalistischen bürgerlichen Gesellschaft ein gleichsam 'politisches' Rechtsbewußtsein entwickeln. Hierzu war es für die Arbeiter notwendig, sowohl ein Verständnis von der Gegensätzlichkeit der Arbeits- und Betriebsinteressen der Arbeiter einerseits und des Unternehmers andererseits zu entwickeln, als auch ein bestimmtes Selbstbewußtsein, die eigenen Interessen als einen (politischen) Rechtsanspruch zu begreifen und diesen als solchen dann auch durchzusetzen.

1) Vgl. hierzu die entsprechenden Ausführungen in Kapitel 1.4. (Die Sonderstellung der bergbaulichen Betriebsverfassung) und Kapitel 2.3.2. (Bergbau) in Teil II der vorliegenden Untersuchung.

Allerdings hatte der Eingriff des Staates in die betrieblichen Beziehungen zwischen Belegschaften und Unternehmern, wie er am Beispiel des Ruhrbergbaus dargestellt wurde, keineswegs nur förderliche Einflüsse für die Entwicklung und Durchsetzung betrieblichen Mitbestimmungstrebens der Belegschaften und den Erwerb oder die Erweiterung einer politischen Handlungskompetenz der Arbeiter. Wenn nämlich die Durchsetzung betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen auf die Reklamierung der gesetzlich festgelegten Rechte beschränkt blieb und im Einschlagen des Rechtswegs ihre 'ultima racion' fand, dann konnte sie sich zu einer 'legalistischen' Denk- und Verhaltensweise verfestigen, die letztlich wiederum entpolitisiert wirkte. Denn durch eine solche Beschränkung auf den Rechtsweg wurden die Handlungsmöglichkeiten und -grenzen der Beteiligten von vornherein auf den gesetzlich definierten Aktionsspielraum, der in seiner Eingegrenztheit Ausdruck eines nur ganz partiellen Entgegenkommens an die Arbeiter mit dem Ziel der Verhinderung größerer Zugeständnisse war, eingeengt, und die Interessensicherung wurde von den Betroffenen selbst verlagert auf einen 'neutralen Dritten', den Staat. Im übrigen hatte die Einräumung bestimmter Rechte, soweit die Arbeiter bei deren Durchsetzung aktiv mitwirken mußten, auch die Funktion, die aktive Minderheit unter den Arbeitern einzubinden und so ihr Mitbestimmungsstreben mit dem Ziel der Pazifizierung zu absorbieren.

Gleichzeitig ließ eine ausschließliche Orientierung an einer Legalität des Handelns die Tatsache des Bestehens von kapitalistischen Industriebetrieben als Herrschaftsverbänden verschwimmen und blendete die Frage nach deren Legitimität aus.

Schließlich und hiermit zusammenhängend konnte das politische Denken und Handeln der Bergarbeiter von dem Umstand abgelenkt werden, daß die Rechtsansprüche der Arbeiter sich als Ergebnis eines geschichtlich-gesell-

schaftlichen Entwicklungsprozesses herausgebildet haben, in dem die Arbeits- und Betriebsinteressen der Arbeiter und der Unternehmer sich gegenüberstanden und, in welcher Form und mit welcher Zielsetzung zunächst auch immer, vermittelt worden sind.

Das Beispiel des Bergarbeiterstreiks von 1905 hat zwar gezeigt, daß die Bergarbeiter solchen vom Staat sicherlich mit intendierten Entwicklungen nicht sehr weitgehend erlegen sind, daß aber andererseits etwa unter den Gewerkschaftsführern, aber nicht nur unter ihnen, Tendenzen zu einer legalistischen Denk- und Handlungsweise vorhanden waren.

Insgesamt kann man damit den Einfluß der staatlichen Intervention auf das Mitbestimmungsstreben der Arbeiter und ihre politische Handlungskompetenz als ambivalent kennzeichnen, wie es im übrigen auch Habermas getan hat. Er schreibt unter anderem ¹⁾:

Die Eingriffe des Staates in die private Sphäre seit Ende des vergangenen Jahrhunderts lassen erkennen, daß es den breiten, zur Mitbestimmung jetzt zugelassenen Massen gelingt, die ökonomischen Antagonismen in politische Konflikte zu übersetzen: teils kommen die Interventionen den Interessen der ökonomisch Schwächeren entgegen, teils dienen sie auch deren Abwehr. Eine deutliche Zurechnung zu kollektiven Privatinteressen der einen oder anderen Seite ist im Einzelfall nicht immer leicht. Im allgemeinen stehen allerdings staatliche Eingriffe, auch wo sie gegen "herrschende" Interessen erzwungen worden sind, im Interesse der Erhaltung eines Systemgleichgewichts, das über den freien Markt nicht mehr gesichert werden kann. Strachey zieht daraus die, nur auf den ersten Blick paradoxe Folgerung, "daß es gerade der Kampf der demokratischen Kräfte gegen den Kapitalismus war, der dem System das Fortbestehen ermöglichte."

Damit können die Ausführungen zur staatlichen Intervention in die Betriebsverfassung, wie wir sie am Fall des Ruhrbergarbeiterstreiks von 1905 exemplarisch entwickelt haben, zunächst beendet werden.

1) J. Habermas: Strukturwandel, a.a.O., S. 213.

Abschließend soll eine zusammenfassende Einschätzung unseres dritten Fallbeispiels für betriebliches Mitbestimmungsstreben industrieller Belegschaften, nämlich des Konflikts auf der Zeche Bruchstraße, vorgenommen werden, wobei die Gemeinsamkeiten und Unterschiede mit den anderen beiden Fällen, also den Auseinandersetzungen der Ronneburger Holzarbeiter und der Bosch-Belegschaft, in diese Zusammenfassung miteinbezogen werden.

Diese Zusammenfassung stellt zugleich den Versuch dar, bestimmte Voraussetzungen und Bedingungen für das betriebliche Mitbestimmungsstreben industrieller Belegschaften als Ausdruck ihres politischen Denkens und Handelns allgemein zu kennzeichnen.

3.2.1.3. Zu den Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften als Ausdruck ihres politischen Denkens und Handelns

P.N. Stearns hat in seiner Studie über das 'Arbeiterleben' die These formuliert, daß die Sphäre der betrieblichen Arbeitsverhältnisse "kaum unmittelbar politische Implikate besitzt. Ausmaß und Vielfalt der notwendigen Anpassung an verschiedene Arbeitsbedingungen tragen dazu bei, die Entradikalisierung der Arbeiterklasse in dieser Periode zu erklären. ... im Großen und Ganzen hatte die Welt der Arbeit nichts zu tun mit der Welt der Politik" ¹⁾.

1) P.N. Stearns: Arbeiterleben, a.a.O., S. 330.

Diese These, bezogen allerdings auf den aktuellen und zukünftigen Entwicklungsstand industrieller Lohnarbeit liegt offensichtlich auch den Überlegungen von A. Gorz zum 'Abschied vom Proletariat' zugrunde (A. Gorz: Proletariat, a.a.O.). Gorz nimmt an, daß der Produktionssektor nicht (mehr) als ein zentraler Bereich der Erfahrungen und der subjektiven Verarbeitung dieser Erfahrungen mit der Möglichkeit der Initiierung von Lernprozessen emanzipatorischen Inhalts anzusehen ist, vgl. hierzu die ausführliche Diskussion in Kapitel 1.7. (Betriebsverfassung, Belegschafts Kooperation und Mitbestimmung), insbesondere S. 91-97 in Bd. 1 der vorliegenden Untersuchung.

Dem ist insoweit zuzustimmen, als die objektive Arbeitssituation die industriellen Lohnarbeiter nicht unvermittelt zu einem Kampf für ihre Arbeits- und Betriebsinteressen "verleitete". Vielmehr haben unsere Ausführungen zu den technischen und ökonomischen Entwicklungen und Veränderungen in der hier behandelten Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen gezeigt, daß erst eine spezifische subjektive Bewältigung der objektiv gegebenen Arbeitssituation die Arbeiter unter bestimmten Umständen zu einem politischen Denken und Handeln befähigt. Und genau hier widersprechen unsere Befunde der Stearnsschen These von der 'unpolitischen' Sphäre der Arbeit.

Die ausführliche Untersuchung der subjektiven Einstellung der Arbeiter auf die industrielle Lohnarbeit hat ergeben, daß es eine Gruppe oder Kategorie von Arbeitern gab, die ihre als unbefriedigend empfundene Arbeitssituation dadurch subjektiv bewältigten, daß sie eine auf eine Veränderung dieser Situation gerichtete Denk- und Verhaltensweise entwickelten ¹⁾.

Die 'oppositionellen' Arbeiter waren die potentiellen entscheidenden (aber nicht die alleinigen) Träger betrieblichen Mitbestimmungstrebens und im übrigen auch der Gewerkschaften. Diese zur Entfaltung und Differenzierung betrieblichen Mitbestimmungstrebens prädestinierten Arbeiter waren tendenziell relativ hoch qualifiziert und verfügten entsprechend über einen relativ hohen betrieblichen Status. Eine Bestätigung hierfür findet sich etwa beim Widerstand der Bosch-Belegschaft gegen die Einführung des Taylorsystems, bei dem die Werkzeugmacher führend waren, zum Teil auch beim Kampf der Ronneburger Holzarbeiter um eine Verbesserung ihrer

1) Vgl. hierzu im einzelnen sowie zur subjektiven Bewältigung der Arbeitssituation allgemein Kapitel 3.1.4.2.3. (Zur subjektiven Einstellung der Arbeiter auf die entwickelte industrielle Lohnarbeit).

Arbeitsbedingungen. Anders verhielt es sich allerdings beim Kampf der Belegschaft der Zeche Bruchstraße und dem sich anschließenden Massenstreik, denn zum einen galten die Bergarbeiter generell als nicht sehr qualifiziert (gemessen vor allem an handwerklichen Vorstellungen und einer entsprechend formalisierten 'Lehre'), und es gibt auch keine Belege dafür, daß die höher qualifizierten unter ihnen, etwa die Hauer, bei den Auseinandersetzungen führend waren.-

Da wir davon ausgehen, daß die Entstehungs- und Bestimmungsgründe der Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter sich aus dem Ensemble ihrer gesamten Arbeits- und Lebensbedingungen ergeben, wurde der Versuch gemacht, auch für das 'Privatleben' der Arbeiter bestimmte Verhaltenstypen zu konstruieren ¹⁾ und diese mit den verschiedenen auf die subjektive Bewältigung der Arbeitssituation gerichteten Einstellungsmustern zu korrelieren.

Als eine naheliegende und in unserem Zusammenhang besonders relevante wechselseitige Verknüpfung von auf die Arbeit und auf das Privatleben bezogenen Einstellungsmustern und Verhaltenstypen wurde die von dem 'Arbeiter zwischen Wirtshaus und Familie' und dem 'oppositionellen Arbeiter' dargestellt ²⁾, der seine Arbeitssituation subjektiv durch den Versuch ihrer Veränderung bzw. Überwindung bewältigt. Die unter diesem Typus zu subsumierenden Arbeiter waren die 'idealen' Träger des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens und der Arbeiterbewegung insgesamt. Sie verfügten über die für die Herausbildung politischer Denk- und Verhaltensweisen notwendigen Kommunikationsmöglichkeiten und -fähigkeiten, die sie zum Teil gerade wegen ihrer politischen Interessen suchten. Ebenso hatten oder erwarben viele von ihnen eine beachtliche Bildung, die die Ent-

1) Vgl. hierzu im einzelnen Kapitel 3.1.5.2. (Familienleben und Freizeitverhalten der Arbeiter).

2) Zu diesen Begriffen vgl. ebenda.

wicklung eines gewerkschaftlichen und politischen Engagements begünstigte. Es ist recht wahrscheinlich, daß gerade solche Arbeiter auch zu einer 'oppositionellen' Bewältigung ihrer Arbeitssituation neigten, insofern sie hierbei nicht einfach bestehende gesellschaftliche Normen übernahmen, sondern im Gegenteil von diesen abwichen bzw. gegen sie opponierten, d.h. konkret auf eine Veränderung und/oder Überwindung ihrer Situation am Arbeitsplatz hinzielten.

'Arbeiter zwischen Wirtshaus und Familie' mit 'oppositioneller Arbeitseinstellung' waren damit als Träger eines als Ausdruck politischen Denkens und Handelns zu verstehenden betrieblichen Mitbestimmungstrebens besonders prädestiniert.

Die Unterscheidung der verschiedenen arbeitsbezogenen und das Privatleben betreffenden Einstellungsmuster und Verhaltenstypen und die Annahmen über deren Korrelationen und wahrscheinlichen schwerpunktmäßigen Verteilungen haben bestimmte, vor allem in der subjektiven Bewältigung der Arbeits- und Lebenssituation liegende Voraussetzungen und Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungstrebens und ganz allgemein politischen Denkens und Handelns der Arbeiter deutlicher gemacht.

Gleichzeitig hat sich gezeigt, daß eben wegen dieser Voraussetzungen und Bedingungen nur eine aktive Minderheit der industriellen Lohnarbeiter zur Entfaltung und Differenzierung betrieblichen Mitbestimmungstrebens (subjektiv) disponiert war. Jene aktive Minderheit läßt sich kaum genauer quantifizieren; in ihr waren Handwerker und Facharbeiter tendenziell überrepräsentiert. Sie nahmen in konkreten Auseinandersetzungen mit den Unternehmens- und Betriebsleitungen um die jeweiligen Arbeits- und Betriebsinteressen eine führende Rolle ein, an der sich auch die Teile und Gruppen der Belegschaft orientierten, die zwar nicht zum selbständigen politischen Handeln bereit oder fähig waren, die sich aber, zumindest unter bestimmten Umständen, dem Kampf für die

Arbeits- und Betriebsinteressen der Belegschaften anschlossen.

Anhand von drei konkreten Fallbeispielen wurde im weiteren Verlauf der Untersuchung die Entstehung, Differenzierung und (teilweise) Durchsetzung betrieblichen Mitbestimmungstrebens und in Zusammenhang hiermit ein 'politischer Lernprozeß' der Arbeiter bzw. industriellen Belegschaften aufgezeigt ¹⁾.

Eine Analyse der drei Fallbeispiele deutet auf einige wesentliche Strukturmerkmale eines solchen Lernprozesses hin:

In allen drei beschriebenen Fällen entfaltet sich das betriebliche Mitbestimmungstreiben der Belegschaften nicht voraussetzungslos, sondern kann auf einer vorgängigen - wenn zum Teil auch sehr begrenzten und allgemeinen - Politisierung aufbauen ²⁾. Allgemeine Politisierung meint in diesem Zusammenhang zunächst einen ganz elementaren (Lern)Prozeß ³⁾, in dessen Verlauf auch die Arbeiter "sich aus einem Leben in lokaler Isolation, in Traditionalismus und politischer Apathie in ein anderes Leben begeben, das sie umfassender und intensiver in die Verflechtungen des modernen Lebens einbezieht und damit auch zu potentiellen oder aktuellen Mitspielern der Massenpolitik macht" ⁴⁾. Einerseits haben sich die "politisch relevanten Bevölkerungsschichten" ausgeweitet, die nun "ungleich breiter zusammengesetzt (sind) als die Eliten "und alle Personen (umfassen), die von der Politik in Rechnung gestellt werden müssen" ⁵⁾.

1) Vgl. hierzu im einzelnen Kapitel 3.2.1.2. (Betriebliches Mitbestimmungstreiben industrieller Belegschaften am Beispiel ausgewählter Fälle).

2) Siehe hierzu die abschließenden Bemerkungen zu der von uns als Umbruchperiode gekennzeichneten Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen (1848/50-1890) in Kapitel 2.3. (Zusammenfassung).

3) Vgl. hierzu im einzelnen Kapitel 3.2.1.1. (Die allgemeine Politisierung der Arbeiter).

4) K.W. Deutsch, a.a.O., S. 330

5) Ebenda, S. 336.

Andererseits und damit zusammenhängend begünstigt die steigende Zahl der Arbeiter "und die Ausweitung und zunehmende Dringlichkeit ihres Bedürfnisses politischer Einwirkungen ... ein Anwachsen des politischen Interesses" ¹⁾ und der politischen Anteilnahme.

Ausdruck einer solchen Politisierung war in den drei beschriebenen Fällen etwa der Umstand, daß die das betriebliche Mitbestimmungsstreben aktiv vorantreibenden Arbeiter zum größten Teil gewerkschaftlich organisiert und zu einem - allerdings weitaus geringeren - Teil auch Mitglied der sozialdemokratischen Partei waren.

In dieser allgemeinen Politisierung der Arbeiter, die für das betriebliche Mitbestimmungsstreben industrieller Belegschaften einen zentralen Ausgangs- und Anknüpfungspunkt bot und die sich zugleich durch die Entfaltung und Differenzierung des Mitbestimmungstrebens weiterentwickelte, liegt ein wesentlicher Unterschied gegenüber der Entstehungsphase der industriellen Betriebsverfassung und betrieblichen Mitbestimmung, während der vor allem die Umstellungs- und Einstellungsaufgaben und -schwierigkeiten beim Übergang von ständisch gebundener Arbeit zu industrieller Lohnarbeit in der bürgerlich-individualistischen Gesellschaft die Denk- und Verhaltensweisen der ehemaligen Handwerker und Bauern prägten.

Zwar gab es immer wieder 'erste' Industriearbeitergenerationen, die sich neu auf die Bedingungen und Anforderungen industrieller Lohnarbeit einstellen mußten. Aber diese 'neuen' industriellen Lohnarbeiter gerieten im Unterschied zur Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen in ein bereits bestehendes informelles und vor allem auch schon organisiertes Kommunikationsnetz (etwa in Form der Gewerkschaften) gemeinsamer Situationsdefinition und interessenbezogener Meinungs- und Willensbildung, was ihre Um- und Einstellung und Neuorientierung wesentlich erleichterte.

1) K.W. Deutsch, a.a.O., S. 339f.

Die allgemeine Politisierung der Arbeiter in dem hier gemeinten elementaren Sinn, die ein grundsätzliches Bewußtsein davon einschließt, daß in der Gesellschaft unterschiedliche Ansprüche und Interessen aufeinander-treffen, die von ihren Trägern in irgendeiner Weise selbst wahrgenommen werden müssen, ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, daß betriebliches Mitbestimmungsstreben als Ausdruck politischen Denkens und Handelns möglich wurde.

Gleichzeitig und hiermit zusammenhängend erleichtert die längerfristige (zwangsläufige) Gewöhnung und Anpassung an industrielle Lohnarbeit den Arbeitern subjektiv und objektiv ein rationales, d.h. den Bedingungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise angemessenes, Erkennen ihrer Position und Situation im Betrieb ¹⁾.

Insgesamt besteht damit die Möglichkeit einer gemeinsamen Situationsdefinition der industriellen Lohnarbeiter und Belegschaften, die ein Erkennen der Gegensätzlichkeit der Arbeits- und Betriebsinteressen der Belegschaften und der Unternehmens- und Betriebsleitungen einschließt und dadurch die 'Polarisierung' des Verhältnisses zwischen industriellen Belegschaften und Unternehmens- und Betriebsleitungen nach sich zieht. Allerdings war hierfür, wie unsere Überlegungen zu den arbeits- und gesellschaftsbezogenen Einstellungsmustern und Verhaltenstypen gezeigt haben, zunächst nur eine aktive Minderheit von Arbeitern auch subjektiv disponiert, die aber in konkreten Auseinandersetzungen um die jeweiligen Arbeits- und Betriebsinteressen eine Initia-

1) Das zeigt sich etwa am Beispiel der Ronneburger Holzarbeiter u.a. auch daran, daß sie selbst konkrete Verbesserungsvorschläge hinsichtlich der Arbeitsbedingungen vorlegten, ein Verhalten das sich fundamental etwa von der (in Deutschland allerdings nicht so verbreiteten wie in England) Maschinenstürmerei der vor- und frühindustriellen Arbeiter unterschied.

tivfunktion und Führungsrolle einnahm und so weitere Teile der Belegschaft mitzog. Auch das ist an unseren Fallbeispielen deutlich geworden. Politisierung der Betriebsverfassung und des Mitbestimmungsstrebens meint in diesem Zusammenhang auch, daß die Arbeiter ihre Ansprüche und Forderungen nicht als moralischen Appell verstehen und formulieren, sondern als gleichsam politisches Recht oder Interesse, das entsprechend auch politisch durchzusetzen ist ¹⁾.

Voraussetzung für und schon Teil der Politisierung ist die Entwicklung eines arbeits- und betriebsbezogenen solidarischen Denk- und Handlungsgefüges industrieller Belegschaften, dessen verschiedene Bedingungen anhand unserer Fälle aufgezeigt werden konnten.

Am Fall Bosch wurden bestimmte belegschaftsstrukturelle Bedingungen für die Entwicklung eines solchen Denk- und Handlungsgefüges und des darauf aufbauenden betrieblichen Mitbestimmungsstrebens deutlich gemacht: Sowohl aufgrund der technischen und ökonomischen Notwendigkeit eines integrierten Produktionsprozesses, der ja bei Bosch sehr weit entwickelt war, als auch aufgrund der relativen sozialen Homogenität der Bosch-Belegschaft, kann hier von einer integrierten und nivellierten Belegschaft gesprochen werden. Integriert und nivelliert meint hier, daß die Belegschaft als eine zu einem mehr oder minder industrieangepaßten einheitlichen (wenn auch nach wie vor aus verschiedenen Gruppen bestehenden) Ganzen zusammengefügte eigenständige soziale Größe gedacht werden kann, wodurch eine kollektive Situationsdefinition und ein daraus erwachsendes solidarisches Denk- und Handlungsgefüge begünstigt wird. Die tendenzielle Integrierung und Nivellierung industrieller Be-

1) Dabei haben die Beispiele der Ronneburger Holzarbeiter und der Bergarbeiter allerdings auch gezeigt, daß eine solche Politisierung u.U. in legalistische Denk- und Verhaltensweisen umschlagen konnte; siehe dazu die entsprechenden Ausführungen in den beiden Fällen.

legschaften während der Phase der Durchsetzung und Differenzierung der Betriebsverfassung kann als wesentlicher Unterschied zur Phase ihrer Entstehung gesehen werden.

Am Beispiel der Bergarbeiter wurden bestimmte Bedingungen und Voraussetzungen des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens besonders deutlich, die sich weniger aus der Belegschaftsstruktur als solcher, sondern mehr aus den arbeits- und berufsorientierten gesamten Lebensverhältnissen ergeben:

Die Position der Bergarbeiter als industrielle Lohnarbeiter war verbunden mit einer Arbeitssituation, die durch den Vollzug der Arbeit in der Ortskameradschaft sowie die auch hiermit zusammenhängende Identifizierung der Bergarbeiter mit ihrer Arbeit eine einheitliche Situationsdefinition der Bergarbeiter unmittelbar nahelegte. Hieraus ergaben sich die Voraussetzungen für einen kollektiven Interessenfindungs- und Willensbildungsprozeß der Bergarbeiter, der sich in einem arbeits- und betriebsbezogenen solidarischen Denk- und Handlungsgefüge der Belegschaften niederschlagen konnte. Die in der und durch die Arbeit erworbene Disposition zu kollektivem und solidarischem Denken und Handeln der Bergarbeiter spiegelte sich in ihrem Privat- und Familienleben wider, das wie bei kaum einer anderen Arbeitergruppe von einer arbeits- und berufsbezogenen Gruppensolidarität durchzogen war.

Die so beschriebene, sich aus mehreren Quellen und unterschiedlichen Bereichen speisende Disposition der Bergarbeiter zu kollektivem und solidarischem Denken und Handeln war nicht nur latent vorhanden, sondern manifestierte sich gleichsam alltäglich in der Arbeit, im Familienleben, im nachbarschaftlichen Umgang usw. Insgesamt zeigt gerade das Beispiel der Bergarbeiter, daß eindimensionale Erklärungen ihres Protest- und Konfliktverhaltens, etwa aus dem 'Bergarbeiterelend' oder dem Statusverlust usw. die tatsächlichen Bestimmungs-

gründe politischen Denkens und Handelns nicht hinreichend erfassen können, sondern daß ihre kollektive Denk- und Handlungsdisposition, wie sie am Beispiel des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens aufgezeigt wurde, letztlich nur aus dem Ensemble der gesamten Arbeits- und Lebensverhältnisse zu verstehen ist.

Die Fälle der Bosch-Belegschaft und der Bergarbeiter verdeutlichen damit wesentliche Bedingungen und Voraussetzungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens vor allem hinsichtlich der Entstehung eines solidarischen Denk- und Handlungsgefüges der Belegschaften.

Ein weiteres zentrales Strukturmerkmal des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens in dieser Durchsetzungs- und Differenzierungsphase läßt sich in allen drei Fallbeispielen verfolgen: die Wechselbeziehung von betrieblichem Mitbestimmungsstreben und gewerkschaftlicher, d.h. also auch über den Rahmen des Betriebs hinausgehender, Aktivität.

Bei den Ronneburger Holzarbeitern wurde der Kampf um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen explizit von einem eigens dafür reaktivierten gewerkschaftlichen Zusammenschluß geführt. Die Bosch-Belegschaft entfaltete und differenzierte ihre betrieblichen Mitbestimmungsbestreben in enger wechselseitiger Verbindung mit den örtlichen Organisationen des DMV und der sozialdemokratischen Partei.

Besonders deutlich wurden die Zusammenhänge von betrieblichem Mitbestimmungsstreben und gewerkschaftlicher Organisation bei den Bergarbeitern. Die Gewerkschaften trugen erheblich zur Politisierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens bei, indem sie versuchten, die aus der Arbeits- und Lebenssituation der Bergarbeiter herrührende Disposition zu kollektiven und solidarischen Denk- und Verhaltensweisen und ihre damit zusammenhängende Bereitschaft und Fähigkeit zu autonomem Denken und Handeln in einen stimmigen und einsichtigen Zusammenhang mit der ein erhebliches Abstraktionsvermögen

voraussetzenden Bestimmung der eigenen Position und Situation als industrieller Lohnarbeiter zu bringen, die in einer bürgerlich-individualistischen, von Interessen- und Klassengegensätzen durchzogenen Gesellschaft ihre Interessen als Individuen grundsätzlich selbst wahrnehmen müssen, aber nur wahrnehmen können im Zusammenschluß mit anderen Lohnarbeitern. Eine solche Politisierung trieben die Gewerkschaften zunächst durch Aufklärung und Agitation der Arbeiter innerhalb und außerhalb der Betriebe voran, indem sie dem Prozeß der Interessenfindung der Arbeiter einen Weg wiesen und die Bereitschaft zur Wahrnehmung dieser Interessen stärkten.

Hierauf aufbauend nahm die Gewerkschaft durch ihre im Betrieb aktiven Mitglieder und auch durch ihre außerbetrieblichen Vertreter Einfluß auf den betrieblichen Willensbildungsprozeß, indem sie ihn formal organisierte und seine inhaltlichen Bezugspunkte mit festlegte.

Über die Rolle bei dem betrieblichen Interessenfindungs- und Willensbildungsprozeß hinaus kam dann im Ruhrbergarbeiterstreik von 1905 den Gewerkschaften die Funktion der Zusammenfassung der verschiedenen Betriebsbelegschaften zu.

Der Streik von 1905 hat allerdings auch gezeigt, daß zwischen den Betriebsbelegschaften und den Gewerkschaftsorganisationen Spannungen und Widersprüche hinsichtlich Form, Inhalt und Zielsetzung des Arbeitskampfes bestanden. Ähnliches wurde auch anläßlich der Auseinandersetzungen bei Bosch deutlich, in deren Verlauf der DMV-Führung von der Belegschaft eine zu große Kompromißbereitschaft gegenüber der Unternehmensleitung vorgeworfen wurde.

Grundsätzlich zeigen unsere Befunde, daß die Gewerkschaften bei der Entstehung, Verfestigung und Durchsetzung betrieblichen Mitbestimmungstrebens eine wesentliche Rolle spielten, insofern sie zu dessen Politisierung im oben beschriebenen Sinn beitrugen.

Schließlich ist ein wesentliches Strukturmerkmal der Entwicklung von Betriebsverfassung und betrieblichem Mitbestimmungsstreben die staatliche Intervention in das betriebliche Verhältnis zwischen Belegschaften und Unternehmensleitungen. Am Beispiel der Ronneburger Holzarbeiter und der Bergarbeiter wurde die Ambivalenz der staatlichen Intervention für die politischen Lernprozesse der Arbeiter dargestellt. Einerseits begünstigt der staatliche Eingriff in die Betriebsverfassung die Möglichkeiten der Arbeiter, ihre Interessen konkret wahrzunehmen und darüber hinaus ihre Ansprüche nicht mehr nur als moralischen Appell, sondern als politische Forderung zu formulieren. Andererseits stellen die staatlichen Eingriffe in die Betriebsverfassung einen Ansatzpunkt der Entwicklung legalistischen Denkens und Handelns auch in bezug auf das betriebliche Mitbestimmungsstreben dar, das sich in einer Verminderung der politischen Handlungskompetenz der Arbeiter niederschlägt.

Damit sind die wesentlichen Strukturelemente des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften, wie sie sich aus der Analyse der Fallbeispiele ergeben haben, noch einmal zusammenfassend und stichwortartig dargestellt worden. Abschließend sei darauf hingewiesen, daß, bei allen Veränderungen und Fortschritten gegenüber der vorher behandelten Entstehungs- bzw. Umbruchphase im Hinblick auf eine bestimmte Politisierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens, letzteres weiterhin vor allem von einer aktiven (allerdings größer werdenden) Minderheit der Arbeiter vorangetrieben wurde und daß die Politisierung der Arbeiter noch keinesfalls sehr weitgehend und umfassend war. Das läßt sich beispielsweise rein formal bereits daran erkennen, daß in allen drei geschilderten Fällen der Kampf der Arbeiter für ihre Arbeits- und Betriebsinteressen, wenn nicht mit einer Niederlage, so doch allenfalls mit 'relativen' Erfolgen endete. Seinen inhaltlichen Niederschlag findet dieser Umstand darin, daß die Arbeiter sich zwar

gegen konkrete Verletzungen ihrer Arbeits- und Betriebsinteressen zur Wehr setzten, aber (ebenso wie übrigens die Gewerkschaften) noch kaum Vorstellungen davon entwickelt hatten, welche allgemeinen Veränderungen der betrieblichen Herrschaftsverhältnisse und Arbeits- und Betriebsbedingungen konkret anzustreben waren ¹⁾.

Im weiteren Verlauf der Untersuchung der Entstehungs- und Differenzierungsphase der Betriebsverfassung soll nun zunächst die Bedeutung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der industriellen Belegschaften im Rahmen des allgemeinen politischen Demokratisierungs- und Emanzipationskampfes der zur Massenbewegung angewachsenen Arbeiterorganisationen herausgearbeitet werden. Mit anderen Worten: Es ist das oft (meist in kritischer Wertung) genannte Phänomen genauer zu betrachten, daß die Organisationen der Arbeiterbewegung den betrieblichen Bereich relativ vernachlässigten und stattdessen ihre politische Strategie und Taktik auf eine allgemeine gesellschaftliche (z.B. durch parlamentarische Arbeit) oder überbetriebliche (zum Beispiel durch Tarifpolitik) Ebene verlegten.

3.2.2. Die Arbeiterbewegung als Massenbewegung und die Bedeutung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften im Rahmen ihrer politischen Theorie und Praxis

Im folgenden geht es nicht darum, einen Überblick über die Organisationsgeschichte zu geben. Vielmehr müssen die Organisationen (Partei und Gewerkschaften) stets unter dem Blickwinkel ihres Zusammenhangs mit der Belegschaftsmitbestimmung und der Betriebsverfassung betrachtet werden. Einige allgemeinere Ausführungen zum

1) Auch P.N. Stearns: Arbeiterleben, a.a.O., S. 350, betont, daß die Arbeiterbewegung dazu neigte, sich eher scheinbar einfacher Themen (wie zum Beispiel der Frage der Akkordarbeit) anzunehmen.

Charakter der Arbeiterbewegung als Massenbewegung sind allerdings auch im Rahmen unserer Fragestellung notwendig.

3.2.2.1. Der Durchbruch der Arbeiterbewegung zur Massenbewegung

Der Durchbruch der Arbeiterbewegung zur Massenbewegung läßt sich formal am besten anhand verschiedener quantitativer Angaben verdeutlichen.

So errang die Sozialdemokratische Partei bei den Reichstagswahlen im Jahre 1890 mit über 1,4 Mio fast 20 % der Stimmen und wurde damit zur stärksten Wählerpartei. In den folgenden Jahren konnte sie ihren Stimmenanteil erheblich steigern und erreichte 1912 mit 4.250.000 Stimmen fast 35 % ¹⁾. Sie stellt damit erstmals die stärkste Reichstagsfraktion.

Mitglieder der Partei saßen aber nicht nur im Reichstag und in den meisten Landtagen, sondern es gab zum Beispiel 1913 auch annähernd 11.000 Sozialdemokraten in Gemeindevertretungen, 320 in Magistraten und Gemeindevorständen. Darüber hinaus waren 1910 fast 100.000 Sozialdemokraten in den Vertretungs- und Verwaltungskörperschaften der Sozialversicherung, in den Gewerbe- und Kaufmannsgerichten und den kommunalen Arbeitsnachweisen tätig ²⁾.

Die Mitgliederzahl der Sozialdemokratischen Partei war 1913 auf fast 1 Million gestiegen ³⁾; das Parteivermögen betrug im Jahre 1907 1,3 Mio Mark ⁴⁾.

Entsprechend bzw. sogar noch eindrucksvoller verlief die Entwicklung bei den freien Gewerkschaften. Ihre Mitgliederzahl erhöhte sich von 1891 (277.659) bis 1913

1) Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), a.a.O., S.136.

2) Vgl. H. Grebing, a.a.O., S. 106.

3) Vgl. H. Potthoff, a.a.O., S. 47.

4) Vgl. H. Grebing, a.a.O., S. 102.

(2.573.718) fast auf das Zehnfache ¹⁾. Allerdings entsprach dies noch nicht einmal 15 % aller deutschen Arbeiter. In diesem Zusammenhang ist auch noch einmal an den schon mehrfach erwähnten Umstand zu erinnern, daß nicht alle Arbeitergruppen im gleichem Maße organisiert waren. So waren die qualifizierten Handwerker und Facharbeiter in den Gewerkschaften überproportional vertreten, während un- und angelernte Arbeiter gerade aus Groß- und Riesenbetrieben im allgemeinen schwerer organisierbar waren ²⁾.

Im Vergleich zu den Mitgliederzahlen der freien Gewerkschaften waren die der Christlichen Gewerkschaften (343.000) und der Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine (107.000) im Jahre 1913 von untergeordneter Bedeutung ³⁾. Auch die wirtschaftsfriedlichen (gelben) nationalen Organisationen, die 1913 etwa 280.000 Mitglieder umfaßten ⁴⁾, blieben unter dem Aspekt der Massenbewegung weit hinter den freien Gewerkschaften zurück ⁵⁾.

Ein weiteres Merkmal der organisatorischen Stärke der Gewerkschaften war ihr mittlerweile angesammeltes Vermögen, das beispielsweise im Jahre 1907 33 Mio Mark betrug ⁶⁾. Gewerkschaftliche Unterstützungskassen gewährten in immer größerem Umfang ihren Mitgliedern Hilfe bei Arbeitslosigkeit, Krankheit, Notfall, Invalidität, Sterbefall usw. ⁷⁾

1) Vgl. J. Cassau, a.a.O., Tabellenanhang, S. 1; zur Entwicklung der Gewerkschaften siehe weiterhin die umfangreiche und detaillierte Darstellung von W. Kulemann, a.a.O., Zweiter Band.

2) Vgl. hierzu auch die detaillierte Darstellung bei K. Schönhoven, a.a.O., S. 107 - 125.

3) Vgl. B. Gleitze (Hrsg.), a.a.O., S. 341.

4) Vgl. K. Mattheier, a.a.O., Tab. 1, S. 129.

5) Ihre politische Wirksamkeit gerade auf betrieblicher Ebene darf deswegen aber nicht unterschätzt werden; vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel 3.3.2. (Der werksgemeinschaftliche Betriebsverfassungsversuch).

6) Vgl. H. Grebing, a.a.O., S. 102.

7) Vgl. die detaillierten Angaben bei J. Cassau, a.a.O., Tabellenanhang, S. 18 - 20.

Hand in hand mit dem Anwachsen der Gewerkschaftsorganisationen erfolgte ein Konzentrationsprozeß in ihrer organisatorischen Struktur ¹⁾. Mit der Bildung der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands kam es im November 1890 zum ersten organisatorischen Zusammenschluß der freien Gewerkschaften. Damit war die formale Grundlage für die Zentralisierung der Gewerkschaften gegeben. Allerdings erfolgte die allgemeine Anerkennung der Generalkommission als gewerkschaftlicher Dachverband durch die verschiedenen Einzelgewerkschaften erst um die Jahrhundertwende ²⁾. Neben den traditionellen Berufsverbänden formierten sich in der Metall- und Holzindustrie erstmals auch Industrieverbände; mit dem Fabrikarbeiterverband entstand auch eine Organisation, die hauptsächlich un- und angelernte Arbeiter (vor allem der chemischen Industrie, der Papierindustrie, der Brennereien, der Ziegeleien und auch Landarbeiter) erfaßte ³⁾.

Insgesamt verringerte sich die Zahl der freigewerkschaftlichen Zentralverbände von 62 im Jahre 1891 auf 49 im Jahre 1913, während sich die Zahl ihrer Mitglieder, wie schon erwähnt, im gleichen Zeitraum fast zehnfachte.

In enger Verbindung standen Partei und Gewerkschaften auch mit dem sozialistisch orientierten Zentralverband Deutscher Konsumvereine, der sich 1903 von der Genos-

1) Vgl. hierzu die detaillierten Angaben bei K. Schönhoven, a.a.O., S. 261 - 376, zur Auseinandersetzung zwischen Zentralisten und Lokalisten siehe ebenda, S. 261 - 282 sowie W. Kulemann, a.a.O., 2 Bd., S. 96-108.

2) Vgl. zur Entstehung und Durchsetzung der Generalkommission (neben der Darstellung bei Schönhoven) auch H.J. Varain: Freie Gewerkschaften, Sozialdemokratie und Staat. Die Politik der Generalkommission unter der Führung Carl Legiens (1890 - 1920), Düsseldorf 1956, S. 10 - 18.

3) Der Fabrikarbeiterverband vergrößerte seine Mitgliederzahlen von 2.200 in 1890 auf über 200.000 in 1913, vgl. D. Langewiesche, K. Schönhoven: Lebensweise, a.a.O., S. 29.

senschaftsbewegung Schulze-Delitzscher Prägung getrennt hatte und der einen weiteren wesentlichen Teilbereich der Arbeiterbewegung als Massenbewegung verkörperte. Die Mitgliederzahl der Konsumgenossenschaften stieg von 500.000 in 1900 auf 2 Millionen in 1913, d.h. 2 Millionen Familien, denen 9 - 10 Millionen Verbraucher entsprachen. Entsprechend verlief die Umsatzentwicklung von 127 Millionen Mark im Jahre 1900 auf 600 Millionen Mark im Jahre 1913 ¹⁾.

Schließlich seien im Kontext des Aufstiegs der Arbeiterbewegung zur Massenbewegung auch noch einmal die bereits erwähnten Arbeiterkulturorganisationen bzw. Arbeitervereine genannt. Hierzu zählten nach einer Zusammenstellung H. Wunderers neben den Arbeiterbildungsvereinen u.a. (die Zahlen in Klammern geben das Gründungsjahr bzw. den Zeitpunkt bedeutender überregionaler Zusammenschlüsse an) ²⁾:

- Arbeitersportvereine (1893),
- Arbeiter-Sänger-Vereinigungen (ca. 1892),
- (Freie) Volksbühne (1890),
- Naturfreunde-Bewegung (1893),
- Freidenker-Bewegung (1905),
- Arbeiter-Esperanto-Bund (1911),
- verschiedene Intellektuellen- und Lehrergruppen,
- Frauenvereinigungen,
- Arbeiter-Abstinenten-Bund (1903),
- Arbeiter-Samariter-Bund (1909)

mit einer insgesamt auf mehrere Hunderttausend anwachsenden Mitgliedschaft.

Diese Angaben mögen genügen, um den Durchbruch der Arbeiterbewegung zur Massenbewegung während der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Be-

1) Vgl. A. v. Loesch: Die gemeinwirtschaftlichen Unternehmen der deutschen Gewerkschaften, Köln 1979, S. 165. Zu Aufgaben und Funktionen der Konsumgenossenschaften siehe weiterhin die detaillierte, auf das Ruhrgebiet bezogene Studie von G. Huck, a.a.O.

2) Vgl. H. Wunderer: Arbeitervereine, a.a.O., S. 29f.

triebsverfassungen zu verdeutlichen.

Im weiteren soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit hiermit Veränderungen in ihrer (der organisierten Arbeiterbewegung) politischen Theorie und Praxis einhergingen und welchen Einfluß sie auf die (politischen) Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter hatte, zugespißt jeweils auf die Entwicklung der Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung. Die organisatorische Etablierung der Arbeiterbewegung nach 1890 und die damit zusammenhängende Notwendigkeit einer praktisch-politischen, nicht mehr nur ideell-unverbindlichen Auseinandersetzung mit den bestehenden gesellschaftlichen Verhältnissen führte zur schärferen Herausbildung bestimmter Strukturmerkmale sozialdemokratischer Politik, deren Wurzeln allerdings schon, wie oben ausführlich beschrieben, in der Zeit vor 1890 lagen ¹⁾. Die Analyse dieser Strukturmerkmale hat in der wissenschaftlichen und politischen Literatur zur Arbeiterbewegung unter Schlagworten wie 'Dualismus von Theorie und Praxis', 'Gegensatz von radikalen Marxisten und Reformisten', 'Trennung von politischem und ökonomischem Kampf', 'Revisionismusk Diskussion', 'Massenstreikdebatte' usw. einen breiten Raum gefunden ²⁾. Sie bedürfen darum in unserem Zusammenhang lediglich einer für die Klarheit des Argumentationsganges notwendigen summarischen Darstellung, um dann in ihrer Bedeutung für die Betriebsverfassung und die Belegschaftsmitbestimmung genauer betrachtet werden zu können.

Parallel mit der oben beschriebenen Zentralisierung der

1) Vgl. hierzu Kapitel 2.2.3.2. (Die Organisationen der Arbeiterbewegung).

2) Für die Fülle an Literatur seien hier nur stellvertretend genannt D. Groh, a.a.O., sowie G.A. Ritter, a.a.O. Zur begrifflichen Abgrenzung siehe auch C. Grünberg, H. Grossmann: Sozialismus und Kommunismus, in: H. Grossmann, C. Grünberg: Anarchismus, Bolschewismus, Sozialismus, Frankfurt/M. 1971, S. 194 - 336, insbesondere S. 284 - 296.

gewerkschaftlichen Organisation begann sich das Verhältnis Partei-Gewerkschaften in einer Weise zu entwickeln, die, wie im einzelnen noch zu zeigen sein wird, die Bedeutung und die Funktion des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens nachhaltig beeinflusste, in - sofern letzteres, wenn überhaupt, von den Gewerkschaften in seiner ökonomischen und sozialen, kaum aber in seiner politischen Dimension aufgegriffen wurde.

So hieß es in einem Aufruf der Generalkommission von 1891 allgemein, daß es Aufgabe der Partei sei, ihre politische Tätigkeit auf die Umgestaltung der Gesellschaft zu richten, während die Gewerkschaften auf dem Boden der bestehenden Gesellschaft stünden, da ihnen durch die Gesetze Grenzen gezogen würden ¹⁾.

Es wurde eine Arbeitsteilung zwischen Partei und Gewerkschaften angestrebt und schließlich auch praktiziert, in der sich der gewerkschaftliche Kampf auf Lohn- und Arbeitsbedingungen konzentrieren und die Partei den im engeren Sinne 'politischen' Kampf, d.h. auch und vor allem den auf parlamentarischer Ebene, führen sollte ²⁾. Im Verlauf der Entwicklung dieser Arbeitsteilung ging nach langwierigen und harten Auseinandersetzungen schließlich auch die Führungsrolle der Partei gegenüber den Gewerkschaften in den an sich 'politischen' Fragen verloren. Dies zeigte sich in aller Deutlichkeit anlässlich der Massenstreikdebatte ³⁾.

Auf dem Kölner Gewerkschaftskongreß 1905 sprachen sich die Gewerkschaften in einer von dem Vorsitzenden des

1) Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.): Gewerkschaftsbewegung, a.a.O., S. 28.

2) Verschiedene Stellungnahmen zu dem in der Sozialdemokratie durchaus nicht einheitlich diskutierten Problem des Verhältnisses von Partei und Gewerkschaft sind wiedergegeben bei U. Borsdorf u.a. (Hrsg.), a.a.O., S. 46 - 58.

3) Zur Massenstreikdebatte siehe neben dem bereits erwähnten Sammelband von A. Grunenberg (Hrsg.), a.a.O., auch die bei U. Borsdorf u.a. (Hrsg.), a.a.O., S. 58-70, abgedruckten historischen Dokumente.

Bauarbeiterverbandes, Th. Bömelburg, eingebrachten Resolution gegen die Abhängigkeit der Gewerkschaften von der politischen Führungsrolle der Partei aus. Auf dem Mannheimer Parteitag der SPD im Jahre 1906 wurde schließlich der Einfluß der Gewerkschaften auf die Partei auch in politischen Fragen manifestiert. So bestimmte eine Entschliebung, daß Partei und Gewerkschaften in ihren Kämpfen auf gegenseitige Verständigung und Zusammenwirken angewiesen seien und die Zentralleitungen beider Organisationen bei den Interessen beider gleichermaßen berührenden Aktionen ein einheitliches Vorgehen vereinbaren sollten ¹⁾.

Der Einfluß der Gewerkschaften wurde auch bei den theoretischen Auffassungen innerhalb der Arbeiterbewegung spürbar, zumindest soweit dies zur Durchsetzung des "praktischen Reformismus" notwendig war. Wesentliche Bestandteile der Marxschen revolutionären Lehre, die bisher von den Führern der Arbeiterbewegung mehr oder minder als theoretische Grundlage ihres politischen Selbstverständnisses anerkannt waren, wurden aufgrund des Einflusses der Reformisten in der Arbeiterbewegung revidiert.

Der führende Vertreter des Revisionismus, E. Bernstein, wandte sich insbesondere gegen die Marxschen Überlegungen zum Zusammenbruch des Kapitalismus und zur Verelendung der Arbeiterklasse. Nach Bernstein ergab sich der Zusammenbruch nicht - wie bei Marx - notwendig aus der immanenten ökonomischen Entwicklung des Kapitalismus, sondern er hing von der moralischen Einsicht der Arbeiter in die Vorteile des Sozialismus ab. Darüber hinaus sah Bernstein die Marxsche These von der Verelendung der Arbeiter angesichts der tendenziellen Verbesserung ihrer materiellen Lebensbedingungen ²⁾ als

1) Vgl. Industriegewerkschaft Metall (Hrsg.), a.a.O., S. 117.

2) Vgl. hierzu Kapitel 3.1.5.1. (Zur Veränderung der materiellen Lebensbedingungen).

durch die Realität widerlegt an. Als Ergebnis seiner Überlegungen empfahl Bernstein als Mittel der Emanzipation der Arbeiterklasse, das Hauptgewicht des politischen Kampfes auf die parlamentarische Tätigkeit zu legen ¹⁾.

Zweifellos waren die theoretischen Auffassungen des Revisionismus innerhalb der Organisationen der Arbeiterbewegung keineswegs unumstritten ²⁾, man denke nur an die zum Teil radikale Kritik der 'Zentristen' um K. Kautsky ³⁾ und der 'Linken' um R. Luxemburg ⁴⁾ an den Bernsteinschen Überlegungen und Politikvorstellungen. Ohne auf diese Auseinandersetzungen hier im einzelnen eingehen zu können, bleibt doch festzuhalten, daß auch diese Kritiker über keine konkrete Alternative zu der von ihnen kritisierten reformistischen Politik verfügten ⁵⁾.

So wurde die praktische Politik sowohl der Gewerkschaften als auch der Partei überwiegend von den Prinzipien des Reformismus bestimmt, der insbesondere in der Partei- und Gewerkschaftsbürokratie einen starken Rückhalt hatte.

1) Vgl. E. Bernstein: Die Voraussetzungen des Sozialismus und die Aufgaben der Sozialdemokratie, (1. Aufl. Stuttgart 1899), Nachdruck Reinbek 1969, im folgenden zitiert als: Voraussetzungen, hier vor allem Bernsteins Vorwort zur 1. Aufl. 1899, in dem er seine Rede vor dem Stuttgarter Parteitag 1898 wiedergibt und kommentiert, S. 9 - 14.

2) Einen sehr informativen Überblick über die verschiedenen politischen Grundrichtungen innerhalb der Sozialdemokratie im hier betrachteten Zeitraum gibt H. Conert: Die politischen Grundrichtungen innerhalb der deutschen Sozialdemokratie vor dem Ersten Weltkrieg, 3. Aufl. Offenbach 1975.

3) Vgl. zu Kautskys Kritik an Bernstein K. Kautsky: Bernstein und das Sozialdemokratische Programm. Eine Antikritik, 3. Aufl. (Nachdruck der 1899 erschienen 1. Aufl.), Berlin - Bonn 1979.

4) Vgl. zur Position R. Luxemburgs vor allem R. Luxemburg: Sozialreform, a.a.O.

5) Vgl. W. Abendroth: Sozialdemokratie, a.a.O., S. 44. Zu den Auseinandersetzungen zwischen Bernstein, Kautsky und Luxemburg, vgl. W. Abendroth: Problem, a.a.O., insbesondere S. 364 - 373.

Der Aufbau einer solchen Bürokratie aus Berufspolitikern und hauptamtlichen Funktionären ¹⁾ war mit dem Aufstieg von Partei und Gewerkschaften zu Massenorganisationen und der Erweiterung der an sie herangetragenen Aufgaben aufgrund von im Zuge der Entwicklung zu einem organisierten Kapitalismus immer komplexer werdenden Gesellschaftsstruktur erforderlich geworden, um die Organisationen der Arbeiterbewegung zu erhalten und ständig auszubauen und den laufend anfallenden Anforderungen gewachsen zu sein ²⁾.

Der neuen sozialen Schicht von Bürokraten mußte die Organisation als solche wichtiger erscheinen, als Sinn und Zweck, die mit dieser ursprünglich intendiert worden waren ³⁾.

Gleichzeitig begann diese Schicht aufgrund ihrer Verfügungsgewalt über den Apparat und des sich daraus ergebenden Informationsvorsprungs, den Rahmen der politischen Diskussion in der organisierten Arbeiterbewegung zu bestimmen ⁴⁾. Die Organisationen der Arbeiterbewegung existierten innerhalb der bestehenden Gesellschaftsordnung, und ihre bürokratischen Apparate mußten sich innerhalb dieser Ordnung einrichten, um die tag-

1) Die Bürokratisierung der Organisationen der Arbeiterbewegung schilderte schon sehr früh R. Michels: Parteiwesen, a.a.O., der von einer Entwicklung der SPD zur Oligarchie sprach.

2) Vgl. dazu F. Bieligk: Die Entwicklung der sozialdemokratischen Organisation in Deutschland, in: Die Organisation im Klassenkampf, Berlin-Britz 1930/31, S. 31 - 81, S. 36f.

3) Damit soll die große Bedeutung einer funktionsfähigen Organisation als Voraussetzung gewerkschaftlicher und (partei)politischer Arbeit keineswegs geleugnet werden. Wie insbesondere D. Langewiesche: Wanderungsbewegungen, a.a.O., S. 40, betont hat, war angesichts der hohen Mobilität der Arbeiter im hier betrachteten Zeitraum und der entsprechenden Fluktuation auch unter den Gewerkschaftsmitgliedern ein fester, personell möglichst stabiler Funktionärskörper eine schlechthin unentbehrliche Voraussetzung für den Aufbau und den Erhalt einer effektiven Organisation.

4) Vgl. W. Abendroth: Sozialdemokratie, a.a.O., S. 40.

täglich neu gestellten Aufgaben und Anforderungen erfüllen zu können. Die Organisations'beamten' waren jedoch vom eigentlichen, d.h. betrieblichen, Arbeits- und Produktionsprozeß relativ weit entfernt und fällten ihre politischen Entscheidungen mehr aufgrund organisationsbürokratischer Erwägungen statt aufgrund der Anforderungen des konkreten Produktionsprozesses und der betrieblichen Auseinandersetzungen zwischen Belegschaften und Unternehmern ¹⁾. Sie neigten dazu, ihrer bürokratischen Routine zu folgen und konnten sich den Sturz der Ordnung, innerhalb derer sie sich eingerichtet hatten, immer weniger vorstellen ²⁾. Denn die Arbeiterbürokratie bezog ihre Legitimation aus den spezifischen, der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise angepaßten Strukturen ihrer Organisation. Sie mußte so eine (revolutionäre) politische Theorie als Hindernis empfinden, die das Ende jener Ruhelage in den gesellschaftlichen Beziehungen voraussah, die die Voraussetzung der eigenen Existenz bildeten ³⁾.

Dies führte zu einer Verfestigung der Organisationsstrukturen und zu einer Verkrustung des Denkens und Handelns der Funktionäre und damit zu einem Immobilismus in bezug auf Veränderungen der Gesellschaft. Verstärkt wurde die Entwicklung solcher Denk- und Verhaltensweisen durch die tagtägliche, arbeitsteilig organisierte Kleinarbeit der Funktionäre, deren Tätigkeit in gewisser Weise auf sie selbst entpolitisierend wirkte ⁴⁾. Darüber hinaus trugen sie die Verantwortung für den Bestand und das Funktionieren der Organisation,

1) Beispiele hierfür wurden oben anlässlich der Schilderung des Arbeitskampfes bei Bosch sowie des Ruhrbergarbeiterstreiks von 1905 gegeben.

2) Vgl. H. Wagner: Organisation und Klasse, in: Die Organisation im Klassenkampf, Berlin-Britz 1930/31, S. 83 - 130, S. 94ff.

3) Vgl. W. Abendroth: Problem, a.a.O., S. 369.

4) Vgl. zur Politik im Funktionärskörper K. Laumann: Organisation und Apparat, in: Die Organisation im Klassenkampf, Berlin-Britz 1930/31, S. 131 - 152, insbesondere S. 134 - 137.

deren Sicherstellung zum zentralen Bezugspunkt ihres Denkens und Handelns wurde ¹⁾.

Die Denk- und Verhaltensweisen dieser bürokratischen Schichten schlugen sich in spezifischer Weise auch in der breiteren Mitgliedschaft der Arbeiterorganisationen nieder. W. Abendroth schreibt dazu ²⁾:

Die durch die Partei und die Gewerkschaften organisatorisch erfaßten Arbeiter lernten gleichzeitig durch die tägliche Erfahrung, da Organisationswachstum größere soziale Sicherung und größeren Anteil am Sozialprodukt zur Folge hatte, ihr Denken dem Denken der Apparate im allgemeinen unterzuordnen. Weil sich die unmittelbar-praktische Wirksamkeit von Organisation und zur Integrationsideologie der Organisationen absinkender Theorie im Bereich der Lohnkämpfe und der Sozialpolitik zu erweisen vermochte, nahm auch die Weiterentwicklung des theoretischen Denkens die Form an, sich in bezug auf Probleme der Praxis nur mit diesen Arbeitsbereichen zu erfassen.

Insgesamt begünstigte die Entwicklung der Arbeiterbewegung zur Massenbewegung mit ihren angedeuteten Implikationen die Herausbildung und Verfestigung einer politischen Theorie und Praxis ihrer Organisationen, die der Belegschaftsmitbestimmung und Betriebsverfassung nur einen nachgeordneten Stellenwert beimaß. In welcher Weise das betriebliche Mitbestimmungsstreben industrieller Belegschaften von der organisierten Arbeiterbewegung aufgenommen und - zum Teil - für die eigenen politischen Absichten und Ziele instrumentalisiert wurde, soll im folgenden dargestellt werden.

3.2.2.2. Belegschaftsmitbestimmung, Betriebsverfassung und organisierte Arbeiterbewegung

Wie weiter oben ausführlich dargelegt, war die Entstehungs-

1) Auch hierfür ist das Verhalten der Gewerkschaftsfunktionäre im Ruhrbergarbeiterstreik von 1905 ein Beispiel; vgl. Kapitel 3.2.1.2.3. (Der Konflikt um die Verlängerung der Seilfahrt auf der Zeche Bruchstraße und der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905).

2) W. Abendroth: Problem, a.a.O., S. 370.

phase industrieller Betriebsverfassungen u.a. wesentlich durch eine Vernachlässigung der betrieblichen Probleme durch die Arbeiterbewegung gekennzeichnet. Der betrieblichen Überlegenheit der Unternehmer als Repräsentanten der herrschenden Rationalität hatten die Gewerkschaften im Betrieb wenig entgegenzusetzen ¹⁾.

Die Organisationen der Arbeiterbewegung verengten das Mitbestimmungsstreben auf Staats- und Wirtschaftskammerebene und auf Tariffragen als Verhandlung zwischen den Verbänden.

Allerdings zeigten sich in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen auch bestimmte Ansätze zu einer Aufhebung oder zumindest Minderung der Betriebsferne insbesondere der Gewerkschaften, wie am Versuch der Etablierung gewerkschaftlicher Vertrauensleute in den Betrieben und an dem Wandel der Einstellung von Partei und Gewerkschaften ²⁾ zu den betrieblichen Arbeiterausschüssen im folgenden dargelegt werden soll.

Grundsätzlich war die Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen von einem wechselseitigen Zusammenhang von betrieblichem Mitbestimmungsstreben und gewerkschaftlicher Aktivität gekennzeichnet, wie oben vor allem am Beispiel der Bergarbeiter ausgeführt wurde ³⁾. Allerdings wurde der Belegschaftsmitbestimmung von der organisierten Arbeiterbewegung nur ein nachgeordneter Stellenwert beigemessen.

In seinem Werk über die 'Voraussetzungen des Sozialismus und die Aufgaben der Sozialdemokratie' hatte sich E. Bernstein anlässlich verschiedener Ausführungen über

1) Vgl. Kapitel 2.2.3.2.10. (Die Vernachlässigung der betrieblichen Probleme durch die Arbeiterbewegung).

2) Wenn nicht ausdrücklich anders betont, sind im folgenden immer die freien Gewerkschaften gemeint.

3) Vgl. hierzu Kapitel 3.2.1.3. (Zu den Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften als Ausdruck ihres politischen Denkens und Handelns).

die 'Leistungsfähigkeit der Wirtschaftsgenossenschaften' ¹⁾ andeutungsweise auch zu Fragen der Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung geäußert. Er schrieb u.a. ²⁾:

Für außergewöhnliche Zwecke mag es angehen, daß Menschen ihre unmittelbaren Leiter selbst ernennen und das Recht der Absetzung haben. Aber für die Aufgaben, welche die Leitung eines Fabrikunternehmens mit sich bringt, wo Tag für Tag und Stunde für Stunde prosaische Bestimmungen zu treffen sind und immer Gelegenheit zu Reibereien gegeben ist, da geht es einfach nicht, daß der Leiter der Angestellte der Geleiteten, in seiner Stellung von ihrer Gunst und ihrer üblen Laune abhängig sein soll. Noch immer hat sich das auf die Dauer als unhaltbar erwiesen und zur Veränderung der Formen genossenschaftlicher Fabrik geführt. Kurz, wenn die technologische Entwicklung der Fabrik auch die Körper für die kollektivistische Produktion geliefert hat, so hat sie die Seelen keineswegs in gleichem Maße dem genossenschaftlichen Betrieb nähergerückt. Der Drang zur Übernahme der Unternehmungen in genossenschaftlichen Betrieb mit entsprechender Verantwortung und Risiko steht in umgekehrtem Verhältnis zu ihrer Größe. Die Schwierigkeiten aber wachsen mit ihr in steigender Proportion. ...

Nur eine ganz nach äußerlichen Merkmalen urteilende Betrachtungsweise kann daher annehmen, daß mit der Entfernung des oder der kapitalistischen Eigentümer schon das Wichtigste für die Umwandlung der kapitalistischen Unternehmungen in lebensfähige sozialistische Gebilde geschehen sei. So einfach ist die Sache nun wirklich nicht. Diese Unternehmungen sind sehr zusammengesetzte Organismen, und die Entfernung des Zentrums, in das alle anderen Dinge zusammenlaufen, bedeutet für solche, wenn sie nicht von völliger Umgestaltung der Organisation begleitet ist, die alsbaldige Auflösung.

Zweifellos sind Bernsteins Überlegungen in einer Reihe von Argumenten und Kritikpunkten gegen eine Verabsolutierung des Genossenschaftsgedankens zutreffend und wesentlich. Vor allem seine Hinweise auf bestimmte Implikationen technologischer und sachlicher Veränderungen des Arbeits- und Produktionsprozesses ³⁾, die er

1) Vgl. E. Bernstein: Voraussetzungen, a.a.O., S.142-170.

2) Ebenda, S. 151f.

3) Vgl. hierzu im einzelnen Kapitel 2.1. (Die Implikationen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften) in Teil I der vorliegenden Untersuchung.

in erster Linie gegen handwerklich-zünftlerische Elemente des Genossenschaftsgedankens richtet, verdienen hier besondere Beachtung.

Die industrielle Arbeitsweise erfordert sowohl eine Anpassung des Arbeitsvollzugs an die Arbeitsmaschinerie als auch die Fähigkeit zu sachlich-rationaler Kooperation, deren Notwendigkeit sich aus der kooperativen Arbeitsteilung mit der bewußten Bezogenheit auf ein optimales Arbeitsergebnis ergibt.

Über diese Fähigkeit zu sachlicher Kooperation hinaus verlangt die industrielle Arbeitsweise - und darauf hat Bernstein besonders hingewiesen - eine zweckmäßige Organisation der betrieblichen arbeitsteilig und technisch spezialisierten Gesamtarbeit, die die Einordnung des Arbeiters in einen koordinierten und differenzierten Gesamtzusammenhang bedingt. Zweckmäßig muß diese Organisation insofern sein, als sie die Aufgabe hat, die betriebliche Gesamtarbeit zu einem geschlossenen Arbeitsprozeß mit minimalen Reibungs- und Zeitverlusten oder zu einem Produkt zusammenzufügen, dessen Teile genauso zusammenpassen, als ob sie von einem einzigen Produzenten hergestellt werden. Hiermit eng zusammenhängend ist die industrielle Arbeitsweise durch die Notwendigkeit einer fachlich begründeten Leitungs- und Direktionsinstanz gekennzeichnet, der alle jene Fähigkeiten obliegen, die den Gesamtablauf des Produktionsprozesses betreffen und nicht die unmittelbaren einzelnen Teilverrichtungen. Durch sie stellen sich der Gesamtzusammenhang und die Einheit des Produktionsprozesses dar, in dem viele kooperieren.

In der Betonung der technischen und organisatorischen Komplexität des (Groß)Betriebes und der Notwendigkeit einer Leitungsinstanz ¹⁾ als vorläufige Grenzen der

1) Bei der Bernstein allerdings keinen Unterschied zwischen sachlich-fachlicher gebotener Autorität und der durch die kapitalistische Wirtschaftsweise bewirkten Herrschaft des Unternehmers macht; vgl. hierzu genauer

Veränderung der industriell-kapitalistischen Betriebsverfassung in eine genossenschaftliche und der Etablierung bzw. Erweiterung einer Belegschaftsmitbestimmung erschöpfen sich aber in diesem Zusammenhang auch schon Bernsteins Gedanken zur Frage der Betriebsverfassung.

Vor allem fehlt die Entwicklung zumindest von Ansatzpunkten zu einer konkreten und theoretisch sinnvollen Alternative zur industriellen Lohnarbeit unter Beachtung eines längerfristigen politischen Ziels. Dazu hätte es u.a. auch bestimmter Vorstellungen darüber bedurft, wie die (notwendigen) Effizienzkriterien einer industriellen Produktion zu bestimmen sind, wie zum Beispiel die Zeitwirtschaft als Grundprinzip einer vergesellschafteten Wirtschaftsordnung sinnvoll der Kontrolle jedes Arbeiters (also auch am Arbeitsplatz) unterliegen könnte usw.

Stattdessen führte Bernstein, ganz in Übereinstimmung mit der allgemein in der Sozialdemokratie üblichen unbestimmten Zukunftserwartung in bezug auf eine demokratische und sozialistische Gesellschaft ¹⁾, weiter aus ²⁾:

Was die Gesellschaft nicht selbst in die Hand nehmen kann, sei es durch den Staat oder die Gemeinden, das wird sie gerade in bewegten Zeiten sehr gut tun, qua Unternehmung vorerst hübsch sich selbst zu überlassen. Das anscheinend radikalere Vorgehen würde sich sehr bald als das zweckwidrigste herausstellen. Lebensfähige Genossenschaften lassen sich nicht aus der Erde stampfen beziehungsweise per Kommando errichten, sie müssen heranwachsen. Wo aber der Boden für

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1788:

Kapitel 2.1. (Die Implikationen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften) in Teil I der vorliegenden Untersuchung.

1) Vgl. hierzu ausführlich Kapitel 2.2.3.2.5. (Der Dualismus von radikaler Theorie und gemäßigter politischer Praxis) sowie Kapitel 3.2.2.1. (Der Durchbruch der Arbeiterbewegung zur Massenbewegung).

2) E. Bernstein: Voraussetzungen, a.a.O., S. 152f.

sie geebnet ist, wachsen sie auch heran ¹⁾.

So viel zu dem untergeordneten Stellenwert, den die das praktische politische Denken und Handeln der organisierten Arbeiterbewegung, vor allem auch der Gewerkschaften, maßgeblich prägende theoretische Grundrichtung in der Sozialdemokratie der Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung zuwies.

Hieran zeigt sich auch, daß syndikalistische Bestrebungen auf die gewerkschaftliche Einstellung zur Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung kaum Einfluß hatten. Die syndikalistische Forderung nach der Übernahme der Betriebe durch die Gewerkschaften und der Einsetzung von demokratischen Leitungsorganen auf der Grundlage der Selbstbestimmung der Arbeiter am Arbeitsplatz ²⁾ stand in direktem Gegensatz zu der anhand von Bernsteins Ausführungen verdeutlichten vorherrschenden Auffassungen in der organisierten Arbeiterbewegung ³⁾.

Allerdings wurden insbesondere die Gewerkschaften durch ganz praktische Gegebenheiten in zunehmendem Maße gezwungen, sich stärker als bisher mit betrieb-

1) Marx hatte die von ihm so bezeichneten 'Kooperativfabriken' der Arbeiter als eine mögliche "Übergangsform aus der kapitalistischen Produktionsweise in die assoziierte" betrachtet (K. Marx: Kapital III, a.a.O., S. 456). Allerdings maß er in dieser Hinsicht offenbar der kapitalistischen Aktiengesellschaft eine größere Bedeutung zu, in der er den 'Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit negativ aufgehoben' sah. Dagegen bezeichnete er dessen Aufhebung in der Kooperativfabrik als positiv, "wenn auch zuerst nur in der Form, daß die Arbeiter als Assoziation ihr eigener Kapitalist sind, d.h. die Produktionsmittel zur Verwertung ihrer eigenen Arbeit verwenden" (ebenda).

2) Vgl. E. Gerlach: Syndikalismus, in: Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, Bd. X, Göttingen, S. 271 - 275, S. 272.

3) Zu Begriff und Praxis von Syndikalismus und dem damit eng verbundenen Anarchismus allgemein siehe D. Guérin: Anarchismus, 7. Aufl., Frankfurt/M. 1978, Zur spezifischen Entwicklung in Deutschland siehe H.M. Bock: Geschichte des 'linken Radikalismus' in Deutschland, Frankfurt/M. 1976.

lichen Fragen zu befassen.

Zum einen stellten sich im Zusammenhang mit dem Durchbruch zur Massenbewegung auch und gerade in den Betrieben eine Fülle von Problemen und Anforderungen, beispielsweise in Auseinandersetzungen mit Vorgesetzten, in Fragen des gewerkschaftlichen Unterstützungswesens, bei der Mitgliederrekrutierung, nicht zuletzt auch anlässlich von Arbeitskämpfen usw., auf die die Gewerkschaften, schon allein aus Gründen der Selbstdarstellung und Legitimation, reagieren mußten.

Zum anderen zwang die Konkurrenz anderer, vor allem der christlichen, Hirsch-Dunckerschen und schließlich auch der wirtschaftsfriedlichen 'gelben' Organisationen, die freien Gewerkschaften zur betrieblichen Präsenz, um hier nicht ins Hintertreffen zu geraten.

Ein schon recht früh unternommener Versuch der Gewerkschaften, ihre Präsenz in den Betrieben zu sichern und den betrieblichen Problemen vor Ort zu begegnen, bestand in der Errichtung eines Netzes von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten in den Betrieben. So weist F. Fricke darauf hin, daß in den siebziger Jahren des 19. Jahrhunderts entstandene Tarifgemeinschaften im Buchdruckergewerbe die Betriebsvertrauensleute als unterste tarifliche Organe ausdrücklich vorsahen. "Der Gehilfe, der eine Beschwerde zu haben glaubt, hat sich zunächst an den Vertrauensmann zu wenden. Dieser genießt einen besonderen Schutz gegen Entlassung" ¹⁾. Zwar handelte es sich bei diesen Vertrauensleuten nicht zwangsläufig um Gewerkschaftsmitglieder, wie man nach Fricke Darstellung annehmen könnte ²⁾, aber in den meisten

1) F. Fricke: Zur Geschichte der Betriebsvertretungen in Deutschland, in: E. Bührig (Hrsg.): Handbuch der Betriebsverfassung, Köln 1953, S. 52 - 68.

2) Vgl. hierzu die entsprechenden Ausführungen bei H. Herkner: Arbeiterfrage, a.a.O., 1. Bd., S. 462f. Überhaupt zeichnet Fricke nicht immer überzeugend belegte Darstellung der gewerkschaftlichen Betriebsvertrauensleute unseres Erachtens ein zu positives Bild von deren Verbreitung und Einfluß.

Fällen waren sie gewerkschaftlich organisiert. Solche formell institutionalisierten und durch tarifliche Vereinbarung auch von den Unternehmern akzeptierten gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Betrieb stellten allerdings zunächst eine absolute Ausnahme dar.

Sehr viel häufiger gab es dafür ein informelles Netz gewerkschaftlicher Vertrauensleute in den Betrieben, das sich aus den gewerkschaftlich besonders aktiven Verbandsmitgliedern in den Betrieben gleichsam naturwüchsig herausbildete. Diese aktive Minderheit unter den organisierten Arbeitern spielte bei Auseinandersetzungen zwischen Belegschaften und Unternehmern in der Regel eine führende Rolle, wie sich zum Beispiel auch in den weiter oben ausführlich dargestellten Fällen der Ronneburger Holzarbeiter, der Boschbelegschaft und der Belegschaft der Zeche Bruchstraße gezeigt hat ¹⁾. Aber nicht nur in solchen, ja nicht alltäglichen, Konfliktsituationen hat die aktive Minderheit der organisierten Arbeiter im Betrieb die Gewerkschaft verkörpert. Denn sie stellte die Verbindung zu den hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären außerhalb der Betriebe her, sie vertrat gewerkschaftliche Positionen im Betrieb, sie warb Mitglieder vor Ort, war Ansprech- und Diskussionspartner für nicht organisierte Arbeiter in den Betrieben usw.

Genauere Angaben über Verbreitung und Funktion der gewerkschaftlichen Vertrauensleute in den Betrieben liegen - hauptsächlich wohl wegen ihres eher informellen Charakters - nicht vor. Fest steht aber - und hier ist zumindest teilweise F. Fricke zuzustimmen - daß "die gewerkschaftlichen Betriebsvertrauensmänner ... als ... Organe der Arbeiterschaft zur Beeinflussung der betrieblichen Arbeitsbedingungen angesehen werden" ²⁾

1) Vgl. Kapitel 3.2.1.2. (Betriebliches Mitbestimmungsstreben industrieller Belegschaften am Beispiel ausgewählter Fälle).

2) F. Fricke, a.a.O., S. 54.

können, die damit zur Entfaltung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens wesentlich beitrugen.

Auf der anderen Seite muß aber betont werden, daß die Gewerkschaften nach wie vor gerade in den Großbetrieben nur relativ schwach verankert waren. Hier blieb der gewerkschaftliche Organisationsgrad deutlich hinter dem in kleineren und mittleren Betrieben der gleichen Branche zurück ¹⁾. Zumindest hinsichtlich der Großbetriebe kann also von einer gewerkschaftspolitischen Vernachlässigung der Betriebe, schon allein wegen mangelnder Präsenz, durchaus gesprochen werden. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Sie lagen zum einen in den gerade in Großbetrieben, besonders in den Hütten, aber z.B. auch in der chemischen Industrie, praktizierten Betriebsordnungsversuchen der Unternehmer, die, ausgehend von einem absoluten Herr-im-Hause-Standpunkt, eine Politik der strikten Gegnerschaft gegenüber den Gewerkschaften bzw. der Arbeiterbewegung allgemein betrieben. Zum anderen trugen auch die spezifischen Belegschaftsverhältnisse vieler Großbetriebe bestimmter Branchen dazu bei, daß die Gewerkschaften dort kaum Fuß fassen konnten. Denn hier arbeiteten besonders viele un- und angelernte Arbeitskräfte, zum Teil noch ländlicher Herkunft, die weniger zur gewerkschaftlichen Organisation neigten. Zudem war hier auch die betriebliche Fluktuation hoch, was eine dauerhafte Präsenz der Gewerkschaften weiter erschwerte. Schließlich lag die Vernachlässigung der Großbetriebe und darüber hinaus auch betrieblicher Fragen ganz allgemein aber auch bei den Organisationen

1) Vgl. K. Schönhoven, a.a.O., S. 61. Schönhoven hat diesen Umstand mithilfe einer Aufstellung über die Verbreitung von Tarifverträgen und ihrer Verteilung auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen belegt. Danach entfiel auf Betriebe mit 200 und mehr Beschäftigten lediglich ein Anteil von 8 % der Berufstätigen, für die Tarifverträge vereinbart worden waren, obwohl in diesen Betrieben 1907 bereits ein Fünftel aller in Industrie und Handwerk Erwerbstätigen gearbeitet hatte (S. 62).

selbst. Oben wurde schon angedeutet, daß in der politischen Theorie und Praxis der organisierten Arbeiterbewegung die Frage der Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung zwar nicht irrelevant, aber doch von nachgeordnetem Stellenwert war.

Dies läßt sich am Beispiel der Behandlung der betrieblichen Arbeiterausschüsse durch die organisierte Arbeiterbewegung sehr deutlich machen.

Zwar hatte August Bebel als führender Repräsentant schon 1869 für jeden Arbeitgeber, der mehr als 10 Arbeiter beschäftigte, die gesetzliche Verpflichtung gefordert, mit der Belegschaft eine Fabrik-(Haus)-Ordnung zu vereinbaren ¹⁾. Aber gegenüber den u.a. zur Begutachtung der Betriebsordnung errichteten betrieblichen Arbeiterausschüssen, wie sie bis 1890 von einigen wenigen Unternehmern ins Leben gerufen worden waren und die 1891 mit der Novellierung der Gewerbeordnung eine erste (wenn auch unzureichende) gesetzliche Grundlage bekamen ²⁾, nahm er eine ablehnende Haltung ein. So sagte er 1889 über die von ihm als 'Feigenblatt des Kapitalismus' bezeichneten Ausschüsse ³⁾:

Wir heißen jedes Stück Selbstverwaltung für die Arbeiter willkommen, aber wir müssen es zurückweisen, daß die Arbeiter unter dem Schein 'konstitutioneller Rechte' dem Kapital die Arbeit besorgen, korrumpiert und gar noch gegen die Klasseninteressen des Proletariats ausgespielt werden.

Im Reichstag bezeichnete er die Arbeiterausschüsse als 'Palliativmittelchen', die die sozialen Gegensätze zwischen Arbeitern und Unternehmern nicht mildern, sondern nur verhüllen sollten ⁴⁾. Und das Parteiorgan der SPD 'Vorwärts' schrieb 1891, die Ausschüsse seien nur geschaffen worden, um die Belegschaft von der übrigen Arbeiterschaft zu isolieren und von der Fabrikleitung

1) Vgl. K. Korsch, a.a.O., S. 103.

2) Vgl. hierzu ausführlich Kapitel 3.3.4. (Die gesetzlichen Regelungen der Betriebsverfassung).

3) Zitiert nach H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 303.

4) Vgl. A. Fette, a.a.O., S. 131.

noch abhängiger zu machen ¹⁾.

Entsprechend argwöhnte Bebel in seiner Begründung der Ablehnung der Arbeiterausschüsse gemäß der Novelle zur Gewerbeordnung von 1891, daß sie letzten Endes das Ziel hätten, die geballte Kraft der Arbeiterklasse zu zersplittern und die von unternehmerhörigen Arbeitern geleiteten Arbeiterausschüsse sogar als Kampfmittel gegen die Sozialdemokratie einzusetzen ²⁾.

Aus diesen Gründen lehnte die Sozialdemokratie im Reichstag den gesamten entsprechenden § 134 der Novelle zur Gewerbeordnung ab. Sie hatte einen eigenen Entwurf zur Abänderung der Gewerbeordnung vorgelegt. Dieser forderte nach § 134 die Errichtung paritätisch besetzter Arbeitskammern in jedem Arbeitsamtsbezirk, und § 154 besagte, daß Unternehmer und Hilfspersonen zur Förderung ihrer gewerblichen Interessen in Vereinigungen zusammenzutreten konnten ³⁾. Von einer betrieblichen Interessenvertretung war in diesem Entwurf nicht die Rede.

Zwar war einerseits die sozialdemokratische Beurteilung wesentlicher Motive der Unternehmer und des Gesetzgebers zur Einführung der Arbeiterausschüsse und deren Funktion zur Integration der Belegschaft in den industriell-kapitalistischen Betrieb, zur Absorbierung von Protest und Druck der Arbeiter, zur Isolierung der Arbeiter von der Sozialdemokratie usw. durchaus treffend. Aber auf der anderen Seite bedeutete die betriebliche Abstinenz, wie sie beispielsweise auch aus dem sozialdemokratischen Gegenentwurf zur Gewerbeordnungsnovelle spricht, eine Vernachlässigung der Probleme der Arbeiter, wie sie sich im Betrieb darstellten und auch dort subjektiv und objektiv bewältigt werden mußten. Die hauptsächlich auf Machtbildungs- und -erhaltungsprozesse

1) Vgl. H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 305.

2) Vgl. ebenda, S. 381.

3) Der Entwurf ist abgedruckt in: Archiv für Soziale Gesetzgebung und Statistik, hrsg. v. H. Braun, 3. Bd., Tübingen 1890, S. 621ff.

konzentrierte Einstellung der Organisationen der Arbeiterbewegung verleitete - so wichtig die Rolle der Machtverhältnisse in einer Gesellschaft auch sein mag - zu einer Ausblendung, Vernachlässigung oder zumindest Unterordnung der Interessen einschließlich der hiermit zusammenhängenden Konflikte, wie sie die Arbeiter individuell und kollektiv im Rahmen der Betriebsbelegschaften durch die Entfaltung eines entsprechenden betrieblichen Mitbestimmungsstrebens zu verfolgen suchten.

Die strikt ablehnende Haltung der organisierten Arbeiterbewegung war allerdings einem Wandlungsprozeß unterworfen, der eng mit dem oben beschriebenen Durchbruch der Arbeiterbewegung zur Massenbewegung und dessen Implikationen für ihre politische Theorie und Praxis verbunden war. Die veränderte Einstellung zu den Ausschüssen wurde von den Organisationen selbst wie folgt begründet ¹⁾:

Ursprünglich seien die Arbeiterausschüsse nur Ausdruck eines gewollten Scheinkonstitutionalismus gewesen, denen mehr als bloße Begutachtung und gelegentliches Anhören nicht zugestanden worden war und die deshalb von den Gewerkschaften abgelehnt worden seien.

Erst die erstarkende Gewerkschaftsbewegung, die die Zuversicht haben durfte, daß die gesetzlichen Betriebsvertretungen zugleich mit der Wahrnehmung der Interessen der einzelnen Belegschaften sich auch in das überbetriebliche gewerkschaftliche Ganze einfügen würden, nahm allmählich, über die gelegentliche tarifliche Einrichtung des gewerkschaftlichen Vertrauensmannes hinausgehend, die Forderung gesetzlicher Betriebsvertretungen in ihr Programm auf (2).

Gleichzeitig seien die Aufgaben der Gewerkschaften vor allem mit der Ausgestaltung des Tarifwesens vielseitiger

1) Vgl. M. Schippel: Vom Arbeiterausschuß zum Betriebsrat, in: Sozialistische Monatshefte, rd. v. J. Bloch, Jg. 25 (1919), 52. Band, S. 440 - 448, im folgenden zitiert als: Betriebsrat, S. 442f. sowie G. Flatow: Betriebsräte, in: Internationales Handwörterbuch des Gewerkschaftswesens, hrsg. v. L. Heyde, Berlin 1931, S. 227 - 235.

2) G. Flatow, a.a.O., S. 228.

geworden, und es habe sich die Notwendigkeit des Einsatzes anerkannter betriebskundiger Personen und Gruppen zur Überwachung der Abmachungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmern und deren Verbänden, zur Anbahnung der ersten Verständigung über strittige oder zu weitgehende Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen möglichst an Ort und Stelle ergeben.

Umgekehrt hob erst die Anlehnung an die unabhängigen, widerstandsfähigen Organisationen der allgemeineren Berufs- und Arbeiterinteressen, der Rückhalt, den sie da fanden, die vorher wenig angesehenen Arbeiterausschüsse über den alten Zustand der Hilflosigkeit und Liebedienerei gegen oben hinaus. In gleichem Schritt wurde auch hier das Mittel der Duplicierung zu einem Werkzeug der Emanzipation (1).

Soweit die Begründung der veränderten Auffassung zum Verhältnis der organisierten Arbeiterbewegung zu den Arbeiterausschüssen, das sich vor allem in den Gewerkschaften um die Jahrhundertwende durchsetzte. Ausdruck dafür war die Rede Carl Legiens in der Reichstagsdebatte zum Koalitions- und Streikrecht im Januar 1898:

Der Absolutismus der Arbeitgeber muß weichen der konstitutionellen Fabrik; der früher absolutistische Arbeitgeber muß es sich gefallen lassen, neben sich eine Vertretung der Arbeiterschaft des Betriebes zu haben, die mitbestimmend zu wirken hat. ... Auch hier in Deutschland, wo der Absolutismus auf diesem Gebiet fast noch unbeschränkt herrscht, wird diese konstitutionelle Fabrik kommen, die selbstverständlich, der weiteren Entwicklung folgend, abgelöst werden wird von der demokratischen oder sagen wir richtiger, sozialistischen Fabrikation (2).

Entsprechend dieser veränderten Auffassung gingen die Gewerkschaften im Zuge des Ausbaus des Tarifwesens mehr und mehr dazu über, in den Tarifverträgen die Errichtung von Arbeiterausschüssen durchzusetzen. Beispiele hierfür waren:

- Die Vereinbarung des Deutschen Metallarbeiter-Ver-

1) M. Schippel: Betriebsrat, a.a.O., S. 442.

2) Zitiert nach Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Hauptvorstand (Hrsg.), a.a.O., Nr. 9, September 1974, S. 9.

bandes und der anderen an der Werftarbeiterbewegung beteiligten Organisationen mit den Werftbesitzern von 1910, in der es u.a. hieß ¹⁾:

Als Vermittlungsinstanz zwischen Betriebsleitung und Arbeiterschaft des Betriebes wird ein ständiger Arbeiterausschuß nach den Bestimmungen des Paragraphen 134 h Absatz 4 der Gewerbeordnung gewählt. Die Neuwahl erfolgt nach Ablauf eines Kalenderjahres. Wiederwahl ist zulässig. Die Wahl zum Arbeiterausschuß erfolgt nach der Verhältniswahl.

- Der deutsche Buchdruckertarif vom 1. Januar 1912, der ausführlich "Anerkennung und Schutz der Vertrauensmänner des Personals" regelte ²⁾.

Aber nicht nur an diesen tariflichen Vereinbarungen zur Errichtung von Arbeiterausschüssen läßt sich der Einstellungswandel der Gewerkschaften ablesen. Auch in den durch gesetzliche Regelung geschaffenen Betriebsvertretungen beteiligten sie sich nach anfänglicher Abwehr, wie sich am Beispiel der 1905 eingeführten obligatorischen Arbeiterausschüsse im Bergbau zeigen läßt ³⁾.

Bereits 1897 hatte der Gewerkverein Christlicher Bergarbeiter die Einführung obligatorischer Arbeiterausschüsse im Bergbau gefordert ⁴⁾, allerdings mit ganz bestimmten Befugnissen, die er jedoch durch die Novelle zum Preußischen Berggesetz von 1905 als nicht gegeben sah. Obwohl aber der Gewerkverein die Ausschüsse als 'Unternehmerschutztruppen' zunächst ablehnte ⁵⁾, arbeitete er sofort nach Inkrafttreten der Novelle in den

1) Zitiert nach Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Hauptvorstand (Hrsg.), a.a.O., Nr. 10, Oktober 1974, S. 13.

2) Vgl. M. Schippel: Betriebsrat, a.a.O., S. 443.

3) Zur Einführung der obligatorischen Arbeiterausschüsse im Bergbau siehe auch die entsprechenden Ausführungen zur staatlichen Intervention in die Betriebsverfassung in Kapitel 3.2.1.2.3. (Der Konflikt um die Verlängerung der Seilfahrt auf der Zeche Bruchstraße und der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905) sowie Kapitel 3.3.4. (Die gesetzlichen Regelungen der Betriebsverfassung).

4) Vgl. H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 424.

5) Vgl. O. Hue: Arbeiterausschüsse I, a.a.O., S. 17.

Arbeiterrausschüssen mit ¹⁾.

Der sozialdemokratische Alte Verband hatte im März 1901 eine Denkschrift an den preußischen Landtag gerichtet, in der er die Einrichtung ständiger Arbeiterrausschüsse in Bergwerken mit mehr als 20 Arbeitern forderte ²⁾. Auf dem ersten preußischen Bergarbeitertag 1905 sprach sich der Alte Verband für Arbeiterrausschüsse aus, die mit seiner Meinung nach 'wirklichen' Befugnissen ausgestattet sein sollten; besonders wurde für die Ausschüsse ein Mitwirkungsrecht bei der Lohngestaltung verlangt ³⁾. Gerade aber in der Lohnfrage hatten die Ausschüsse gemäß der Berggesetznovelle keine Einwirkungsmöglichkeiten.

O. Hue kritisierte an der Novelle insbesondere, daß sie die Arbeiter eines Reviers in so viele Interessengruppen künstlich einteile, wie Schächte bzw. Belegschaftsgruppen vorhanden seien. Statt die Schaffung einheitlicher Bedingungen für alle Betriebe eines Reviers zu fördern, verhindere so die Berggesetznovelle das Zusammenwirken der Arbeiterrausschüsse eines Reviers ⁴⁾. Die Sozialdemokratie kritisierte an der Novelle weiter, daß die Arbeiterrausschüsse die Funktion hätten, die Gewerkschaften aus den Zechen herauszudrängen und somit die Arbeiter schutzlos den stark organisierten Grubenbesitzern auszuliefern ⁵⁾. Die Gewerkschaft forderte von den Arbeiterrausschüssen, daß sie Organe der Gewerkschaften sein und die Arbeiterorganisationen nicht verdrängen, sondern ergänzen sollten. Denn die Wirksamkeit der Arbeiterrausschüsse im Interesse der Arbeiter "wird in erster Linie bestimmt durch die Macht der hinter ihr stehenden Arbeiterorganisationen" ⁶⁾

1) Vgl. H. Koch: Arbeiterrausschüsse, Mönchen-Gladbach 1907, S. 40.

2) Vgl. H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 422.

3) Vgl. O.Hue: Arbeiterrausschüsse I, a.a.O., S. 17f.

4) Vgl. ebenda, S. 20.

5) Vgl. ebenda.

6) Ebenda, S. 22.

Trotz dieser kritischen Distanz beteiligte sich die freie Gewerkschaft - außer im Ruhrgebiet ¹⁾ - an den Arbeiterausschuwahlen von 1905. Bei den nächsten Ausschuwahlen beteiligte sie sich auch im Ruhrgebiet ²⁾; und bei den Arbeiterausschuwahlen 1912 errang der Alte Verband im Ruhrgebiet nahezu die Hälfte der Mandate ³⁾.

Trotz der verstärkten gewerkschaftlichen Förderung des Arbeiterausschuwesens wurden die betrieblichen Vertrauensleute der Gewerkschaften von diesen keinesfalls als überflüssig angesehen. Die Gewerkschaften gingen davon aus, daß aufgrund ihrer vielfältigen Aufgaben neben den betrieblichen Vertrauensleuten auch für die Arbeiterausschüsse noch genügend Platz für Betätigung war und daß sich die Aufgaben beider Einrichtungen leicht in Einklang bringen ließen ⁴⁾.

Allerdings wurde diese Einstellung zu den Arbeiterausschüssen in der organisierten Arbeiterbewegung keineswegs einheitlich vertreten. Insbesondere Teile der Partei sprachen sich auch nach der Jahrhundertwende grundsätzlich gegen die Arbeiterausschüsse aus. Ihrer Auffassung nach behinderten die Ausschüsse die 'Emanzipation des Proletariats aus den Fesseln der Lohnsklaverei' ⁵⁾, da sie vollkommen von der Gnade und dem Wohlwollen der Unternehmer abhingen. Die eigentliche Interessenvertretung der Arbeiter - auch im Betrieb - sollten starke und machtvolle Gewerkschaften sein.

Im übrigen sei betont, daß auch die Befürworter der Arbeiterausschüsse in der organisierten Arbeiterbewegung

1) Zu den Gründen hierfür siehe die entsprechenden Ausführungen in Kapitel 3.2.1.2.3. (Der Konflikt um die Verlängerung der Seilfahrt auf der Zeche Bruchstraße und der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905).

2) Vgl. H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 453.

3) Vgl. Ch. Kleßmann, a.a.O., Tab. 30, S. 284.

4) Vgl. R. Fette, a.a.O., S. 133.

5) Vgl. im folgenden M. Hirsch, a.a.O., S. 573 - 575.

Fragen der Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung nur als am Rande des Programms der Arbeiterbewegung angesiedelt sahen. Das Hauptgewicht in der Frage der Interessenvertretung der Arbeiter lag auch für sie nach wie vor in dem überbetrieblichen Bereich ¹⁾.

Insgesamt verdeutlicht gerade das Beispiel der betrieblichen Arbeiterausschüsse die ambivalente Haltung der organisierten Arbeiterbewegung gegenüber Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung.

Einerseits bestand - wie weiter oben am Beispiel der Ronneburger Holzarbeiter, der Belegschaft bei Bosch und verschiedener Zechenbelegschaften des Ruhrgebiets ausführlich gezeigt werden konnte ²⁾ - eine Wechselbeziehung zwischen betrieblichem Mitbestimmungsstreben und gewerkschaftlicher, d.h. also auch über den Rahmen des Betriebes hinausgehender, Aktivität. So trugen die Gewerkschaften erheblich zur Politisierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens bei, indem sie durch Aufklärung und Agitation der Arbeiter innerhalb und außerhalb der Betriebe dem Prozeß der Interessenfindung der Arbeiter einen Weg wiesen und deren Bereitschaft zur Wahrnehmung ihrer Arbeits- und Betriebsinteressen stärkten. Hierauf aufbauend konnten die Gewerkschaften - wenn auch sicher nur partiell - durch ihre im Betrieb aktiven Mitglieder und auch durch außerbetriebliche Funktionäre einen gewissen Einfluß auf den betrieblichen Willensbildungsprozeß erlangen, indem sie ihn formal organisierten und seine inhaltlichen Bezugspunkte mit

1) Neben den Forderungen der allgemeinen gewerkschaftlichen Interessenvertretung wurden u.a. auch Forderungen bezüglich überbetrieblicher Arbeiterkammern erhoben, so von R. Schmidt: Interessenvertretung der Arbeiter, in: Sozialistische Monatshefte, hrsg. v. J. Bloch, 1905, 1. Bd., Januar bis Juni, S. 43 - 48.

2) Siehe Kapitel 3.2.1.2. (Betriebliches Mitbestimmungsstreben industrieller Belegschaften am Beispiel ausgewählter Fälle).

festlegten ¹⁾.

Über diese Rolle bei dem betrieblichen Interessenfindungs- und Willensbildungsprozeß hinaus kam schließlich den Gewerkschaften - und hierfür ist der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905 ein markantes Beispiel - die Funktion der Zusammenfassung der verschiedenen Betriebsbelegschaften zu.

Andererseits hat gerade das Beispiel des Kampfes der Ruhrbergarbeiter für ihre Arbeits- und Betriebsinteressen gezeigt, daß die Organisationen dazu neigten, betriebliche Mitbestimmungsbestrebungen der Belegschaften für sich zu instrumentalisieren ²⁾. Die Gewerkschaften griffen das Mitbestimmungsstreben auf und versuchten, es für sich nutzbar zu machen, indem sie zum Beispiel betriebliche Konflikte zunächst bis zu einem bestimmten Punkt vorantrieben, dann aber versuchten, die latente oder manifeste Kampfbereitschaft der Belegschaft in eine 'Stärkung der Organisation' überzuführen. Dabei blieb offen oder zumindest unklar, was denn unter einer solchen 'Stärkung der Organisation' inhaltlich zu verstehen war, und hier deutet sich auch der eigentliche Grund für die ambivalente Haltung der Gewerkschaften gegenüber Belegschaftsmitbestimmung und Betriebsverfassung an. Es fehlte ein theoretisch stimmiges und praktisch durchführbares Konzept sowohl zu den gewerkschaftlichen Funktionen und Zielsetzungen im Betrieb als auch zur Vermittlung oder gar Integration des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften und der gewerkschaftlichen, d.h. also auch strukturell nicht auf einzelne Belegschaften, son-

1) Vgl. hierzu insbesondere Kapitel 3.2.1.2.3. (Der Konflikt um die Verlängerung der Seilfahrt auf der Zeche Bruchstraße und der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905).

2) Vgl. zu den Spannungen zwischen Betriebsbelegschaften und den Gewerkschaften Kapitel 3.2.1.2.3. (Der Konflikt um die Verlängerung der Seilfahrt auf der Zeche Bruchstraße und der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905).

dern auf die Arbeiterklasse insgesamt gerichteten Interessenvertretung. Auch die veränderte Einstellung der organisierten Arbeiterbewegung zu den Arbeiterausschüssen, die oben beschrieben wurde, deutet nicht auf eine grundlegende Veränderung dieses Umstands hin, sondern spiegelt vielmehr die Versuche der Gewerkschaften zur Instrumentalisierung der Ausschüsse wider.

P.N. Stearns hat darauf hingewiesen, daß sich die organisierte Arbeiterbewegung zu "klaren Positionen hinsichtlich der Frage der Arbeitsbedingungen (nicht) durchdringen konnte", sondern sich eher "weitausholenden Plänen zu einer neuen Gesellschaftsordnung oder zu einer Verbesserung der Lebensbedingungen außerhalb der Arbeit (zuwandte), indem sie vorrangig Lohnforderungen durchzusetzen versuchte" ¹⁾. Er konstatiert ein allgemeines Unvermögen, "besonders weithin anwendbare Formen des Widerstands zu entwickeln, die sich direkt auf die Arbeit selbst bezogen hätten" ²⁾.

Stattdessen setzte die Arbeiterbewegung ihre Hoffnungen für eine Veränderung der Betriebsverfassung auf die Zukunft. erinnert sei hier an die zu Beginn dieses Kapitels zitierten Ausführungen Bernsteins zur Genossenschaftsfrage, aus denen sich ja entsprechende Schlüsse auf Belegschaftsmitbestimmung und Betriebsverfassung ziehen lassen. Dort hieß es u.a. ³⁾:

Das anscheinend radikalere Vorgehen würde sich sehr bald als das zweckwidrigste herausstellen. Lebensfähige Genossenschaften lassen sich nicht aus der Erde stampfen beziehungsweise per Kommando errichten, sie müssen heranwachsen. Wo aber der Bedarf für sie gegeben ist, wachsen sie auch heran.

Bei dem Versuch, 'den Boden zu ebnen', wie Bernstein es ausdrückte, bevorzugte die organisierte Arbeiterbewegung Konfliktaustragungsformen, die die betriebliche Ebene

1) P.N. Stearns: Arbeiterleben, a.a.O., S. 350.

2) Ebenda, S. 349f.

3) E. Bernstein: Voraussetzungen, a.a.O., S. 152f.

unmittelbar kaum berührten und zudem zunehmend formalisiert wurden. Ein deutliches Anzeichen war die Entwicklung des Tarif- und Schlichtungswesens. K. Korsch schrieb hierzu ¹⁾:

Schloß man zunächst nur kurzfristige Tarifverträge, die einen bloßen "Waffenstillstand" im Klassenkampf bedeuteten, so ging man nun mehr und mehr dazu über, auch für lange Fristen tarifliche Abmachungen von Verband zu Verband abzuschließen, und in einzelnen Fällen kam es zur Gründung ständiger "Tarifgemeinschaften". Von den 10.520 Tarifverträgen, die in Deutschland im Jahre 1912 in Geltung standen, und die sich über 183.232 Betriebe erstreckten, und die Lohn- und Arbeitsverhältnisse von 1.522.827 Arbeitern regelten, war schon ein sehr großer Teil auf lange Zeit, bzw. auch, vorbehaltlich einer an bestimmte Fristen gebundenen Kündigung, auf unbestimmte Zeit geschlossen; eine immer wachsende Zahl von ihnen sah tarifliche "Schlichtungsstellen" für die gütliche Erledigung besonders der aus dem Tarifvertrag entspringenden Differenzen vor.

In tarifliche Auseinandersetzungen wurden einzelne Belegschaften, geschweige denn einzelne Belegschaftsmitglieder, unmittelbar kaum mehr einbezogen, es sei denn im Konfliktfall. Durch diese Form der Auseinandersetzung mit den Unternehmern, die für den Einzelnen nicht mehr unmittelbar erfahrbar war, und durch die Inhalte der Tarifverträge, die sich zumeist direkt oder indirekt mit Lohnfragen beschäftigten, wurde bei den Arbeitern eine bestimmte passive Erwartungshaltung gegenüber der Organisation geweckt oder gestärkt, die mit einer 'Stellenvertreterpolitik' der Organisationsfunktionäre korrespondierte. Diese Erwartungs- bzw. Konsumentenhaltung wurde im übrigen gerade bei Neumitgliedern der Gewerkschaften schon dadurch vorprogrammiert, daß die Gewerkschaften sie in ihren Werbekampagnen in den Vordergrund stellten ²⁾. Es lag nahe, daß solcherart gewonnene Mitglieder dazu neigten, als Gegenleistung

1) Vgl. K. Korsch, a.a.O., S. 38f. Es sei im übrigen darauf hingewiesen, daß im hier betrachtete Zeitraum der Tarifvertrag keineswegs allgemein verbreitet war; so gab es beispielsweise im Bergbau bis 1918 keinen einzigen Tarifvertrag.

2) Vgl. K. Schönhoven, a.a.O., S. 186.

für ihren Beitrag und ohne weitere eigene Aktivität entsprechende persönliche Vorteile zu erwarten, bei deren Nichterfüllung sie die Organisation wieder verlassen ¹⁾.

Unter diesem Aspekt konnte die organisierte Arbeiterbewegung der Entfaltung und Differenzierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens durchaus hinderlich sein, indem sie eine 'Entpolitisierung' der Arbeiter förderte. Diese Kritik lag sicherlich auch Korsch's zitierten Ausführungen über das Tarifwesen zugrunde, bei der er unseres Erachtens allerdings zweierlei übersah: Zum einen kann keinesfalls davon ausgegangen werden, daß das Gros der Arbeiter von einem rationalen politischen Bewußtsein durchdrungen war, das nun durch die Gewerkschaften bzw. die organisierte Arbeiterbewegung insgesamt wieder abgebaut worden wäre. Das Gegenteil war der Fall: Die organisierte Arbeiterbewegung war ja gerade sowohl Voraussetzung als auch Folge einer (wie auch immer begrenzten) Politisierung der Arbeiter. Zum anderen konnte ja die gerade im Tarifvertragswesen sich andeutende beginnende Durchsetzung organisierter Konfliktaustragungsformen zwischen Unternehmern und Arbeitern eine Reihe von Vorteilen auch für die Arbeiter mit sich bringen, wie unten noch zu zeigen sein wird ²⁾.

Insgesamt muß das Verhältnis der organisierten Arbeiterbewegung zu Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung als ambivalent bezeichnet werden. Nach unseren Befunden kann weder davon ausgegangen werden, daß Partei und vor allem Gewerkschaften sich gegenüber betrieblichen Kämpfen industrieller Belegschaften für ihre Arbeits- und Betriebsinteressen grundsätzlich ablehnend verhalten

1) Vgl. K. Schönhoven, a.a.O., S. 186f.

2) Vgl. dazu das folgende Kapitel 3.2.3. (Die Durchsetzung organisierter Austragungsformen der sich aus dem Interessengegensatz von Unternehmens- und Betriebsleitungen und Belegschaften ergebenden Konflikte).

hätten ¹⁾, noch davon, daß den Organisationen eine bruchlose Integration des betrieblichen Mitbestimmungstrebens gelungen wäre ²⁾.

Festzuhalten bleibt jedoch abschließend, daß den Fragen der Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung in der politischen Theorie und Praxis nur ein nachgeordneter Stellenwert zukam, wie besonders am Beispiel der betrieblichen Arbeiterausschüsse gezeigt werden konnte. Stattdessen strebten die Gewerkschaften stärker solche organisierten Austragungsformen der sich aus dem Interessengegensatz von Unternehmens- und Betriebsleitungen und Belegschaften ergebenden Konflikte an, die auf einer überbetrieblichen Ebene angesiedelt waren und die in immer stärkerem Maße formalisiert wurden. Hierauf soll im folgenden eingegangen werden.

3.2.3. Die Durchsetzung organisierter Austragungsformen der sich aus dem Interessengegensatz von Unternehmens- und Betriebsleitungen und Belegschaften ergebenden Konflikte

H. Volkmann hat in einer Untersuchung zur Modernisierung des Arbeitskampfes ³⁾ besonders auf die Rationalität der organisierten Konfliktaustragung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern am Beispiel des Arbeitskampfes hingewiesen. Dabei hat er als Kriterien der (gewerkschaftlichen) Rationalität den Erfolg und die Kosten und die konjunkturgerechte Zeitwahl der Arbeitskämpfe sowie ihre sinkende Militanz und Spontaneität herangezogen ⁴⁾. Er gelangt dann aufgrund einer relativ differenzierten Aus-

1) Eine Annahme, die beispielsweise D. Frickes These vom 'Verrat der opportunistischen Gewerkschaftsführer' beim Bergarbeiterstreik - zumindest implizit - zugrundeliegt.

2) Wie etwa am Beispiel der betrieblichen Arbeiterausschüsse gezeigt werden konnte.

3) H. Volkmann: Modernisierung, a.a.O.

4) Vgl. ebenda, S. 140.

wertung der Arbeitskampfstatistik für die hier diskutierte Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen zu folgenden zentralen Ergebnissen:

- Die Entwicklung vom unvollständigen Einzelstreik bis zum vollständigen Gruppenstreik führte zu einer wesentlichen Erhöhung der Erfolgsquote; der Formwandel des Streiks ist damit zweckrational.
- Ebenso sind streiklose Bewegungen als ein Anzeichen der Rationalisierung zu werten, da sie den Arbeitern höhere Erfolgsquoten für mehr Beteiligte pro Fall bringen und von beiden Seiten geringere Kosten fordern.
- Die Rationalisierung des organisierten Arbeitskampfes zeigt sich weiterhin in der zunehmenden Streikdisziplin (wobei Volkmann als Indikator hierfür die Abnahme gerichtlich geahндeter Verstöße gegen die negative Koalitionsfreiheit verwendet hat).
- Schließlich deuten auch die parallele Entwicklung von Streikfrequenz und Konjunkturverlauf auf eine Rationalisierung des Arbeitskampfes hin.

Zusammenfassend stellt Volkmann fest: "Modernisierung des Arbeitskampfes ist Konfliktrationalisierung durch Organisation. ... Wenn unter Modernisierung die Effizienzsteigerung sozialer System verstanden wird, und zwar u.a. durch differenzierte Konfliktregelung bei wachsender Partizipation der Konfliktparteien, dann ist die Geschichte des Arbeitskampfes die Geschichte seiner Modernisierung" ¹⁾.

Wenn auch hier der Begriff der Effizienzsteigerung inhaltlich nicht unumstritten sein dürfte und unseres Erachtens bei der Festlegung der Kriterien von Rationalität die Arbeitskampfthemen bzw. deren mögliche Veränderung hätten einbezogen werden müssen, so bietet Volkmanns Untersuchung doch für unseren jetzigen Argumentationszusammenhang einige wichtige Anknüpfungspunkte.

1) H. Volkmann: Modernisierung, a.a.O., S. 170.

Zunächst sind verschiedene Voraussetzungen und Folgen der Organisation der Konfliktaustragung und damit ihrer Rationalisierung bei den Unternehmern und bei den Arbeitern genauer darzustellen, um anschließend der Frage nachzugehen, ob die Rationalisierung der Konfliktaustragung über das von Volkmann skizzierte Beispiel des Arbeitskampfes hinaus, d.h. also auch für die Betriebsverfassung als Verhältnis von Belegschaften und Unternehmern Bedeutung hatte.

Eine wesentliche, wenn auch nicht hinreichende, Voraussetzung für die organisierte Konfliktaustragung hat Volkmann selbst an anderer Stelle relativ detailliert dargestellt ¹⁾: die Organisation der Konfliktgegner. Dabei geht er zunächst von der These aus, daß die Entstehung von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, die Organisierung und zunehmende Zentralisierung der Konfliktparteien, gleichsam zwangsläufig zur Rationalisierung der Konfliktaustragung führe, insofern "an die Stelle spontaner Auseinandersetzungen mit hohen Kosten und ungewissen Erfolgchancen ... der geregelte Tarifvertrag mit dem Kompromiß als angestrebtem Verhandlungsziel beider Seiten und dem Streik als Ausnahme" ²⁾ trete. Eine Über-

1) Vgl. H. Volkmann: Organisation und Konflikt. Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und die Entwicklung des Arbeitskonflikts im späten Kaiserreich, in: W. Conze, U. Engelhardt: Arbeiter im Industrialisierungsprozeß, Stuttgart 1979, S. 422 - 438, im folgenden zitiert als: Organisation.

2) Ebenda, S. 422. Diese These stellt Volkmanns Ausgangspunkt, nicht sein Ergebnis, dar. Sie ist, wie Volkmann betont, am prägnantesten vertreten worden von R. Dahrendorf, vgl. R. Dahrendorf: Soziale Klassen, a.a.O. Im übrigen hatten schon zeitgenössische Betrachter die Bedeutung organisierter Konfliktgegner für eine geregelte Konfliktaustragung erkannt. So hieß es in einem Sitzungsbericht einer 'Kommission für Verhütung bzw. Beilegung von Arbeiterausständen' aus dem Jahre 1889, der sich mit der Errichtung von sogenannten Einigungsämtern befaßte, u.a.: "Sie setzen geschlossene Vereine von den Arbeitgebern auf der einen und Arbeitnehmern auf der anderen Seite voraus". (Sitzung der Kommission für Verhütung bzw. Beilegung von Arbeiterausständen, Düsseldorf, 1. Juli 1889, zitiert nach: G. Adelman: Quellen-sammlung, Bd. 1, a.a.O., S. 170).

prüfung dieser These muß im weiteren genauer auf die Entwicklung der entsprechenden Verbände eingehen. Hinsichtlich der gewerkschaftlichen Organisation sind weiter oben schon relativ detaillierte Ausführungen gemacht worden ¹⁾, so daß an dieser Stelle nur angemerkt zu werden braucht, daß zwar einerseits den Gewerkschaften der Durchbruch zur Massenbewegung gelang, daß aber andererseits nach wie vor nur ein Teil (und zwar der kleinere) der Arbeiter gewerkschaftlich organisiert war und daß darüber hinaus der gewerkschaftliche Organisationsgrad nach Wirtschaftsbereich, Branche, Betrieb usw. höchst unterschiedlich war.

Über die Entwicklung der Arbeitgeberverbände, ihre Struktur, Verbreitung, Zielsetzung usw. gibt es eine Reihe von mehr oder minder ausführlichen Darstellungen ²⁾. An dieser Stelle ist ein detaillierter Überblick

1) Vgl. Kapitel 3.2.2.1. (Der Durchbruch der Arbeiterbewegung zur Massenbewegung).

2) Zur quantitativen Entwicklung vgl. die sehr detaillierte Darstellung bei W. Kulemann, Bd. III, a.a.O., S. 17-180. Zu den Interessenverbänden allgemein siehe H.J. Puhle: Parlament, Parteien und Interessenverbände 1890 - 1914, in: Das kaiserliche Deutschland, hrsg. v. M. Stürmer, Düsseldorf 1970, S. 340-377, im folgenden zitiert als:Parlament. Zu den (ökonomischen und politischen) Differenzierungen unter den Arbeitgeberverbänden siehe H.P.v. Strandmann: Widersprüche im Modernisierungsprozeß Deutschlands. Der Kampf der verarbeitenden Industrie gegen die Schwerindustrie, in: Industrielle Gesellschaft und politisches System, hrsg. v. D. Stegmann u.a., Bonn 1978, S. 225-240. Eine Darstellung, die auch regionale Unterschiede berücksichtigt, gibt H.-P. Ullmann, a.a.O., für den hier betrachteten Zeitraum (insbesondere S. 317-323). Die primär politisch (im Sinne von anti-sozialdemokratisch) motivierten und orientierten Zusammenschlüsse, die hier nicht weiter behandelt werden sollen (vgl. dazu Kapitel 3.1.5.3. (Negative Integration oder begrenzte Anpassung der Arbeiter im organisierten Kapitalismus?) sind mehr oder minder breit behandelt u.a. bei D. Groh, a.a.O., vor allem S. 81-106, G.W.F. Hallgarten, J. Radkau, a.a.O., S. 83-87 sowie K. Saul: Staat, a.a.O., insbesondere in den Abschnitten 'Die Organisation des Klassenkampfes. Gründung, Zentralisierung und Ausbau der Arbeitgeberverbände' (S. 98-115) und 'Der Reichsverband gegen die Sozialdemokratie. Entstehung, Struktur und Funktion eines "nationalen" Agitationsverbandes des kaiserlichen Deutschland' (S. 115-133).

hierüber nicht notwendig; vielmehr sind für uns vor allem die Konfliktaustragungsformen von Interesse.

Allgemein kann festgehalten werden, daß die Unternehmer sich in der Phase der Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen verstärkt in Verbänden organisierten und damit die Tendenz, die sich schon vor 1890 gezeigt hatte, im Rahmen des organisierten Kapitalismus fortsetzen ¹⁾. Ein aufschlußreiches Bild von der (schon allein quantitativen) organisatorischen Stärke der Unternehmer gibt die Gegenüberstellung von jeweils durch Arbeitgeberverbände bzw. durch die Gewerkschaften organisatorisch erfaßten Arbeiter im Jahre 1913, die noch durch eine Übersicht der durch Tarifverträge erfaßten Arbeiter ergänzt ist ²⁾:

Gewerbegruppe	durch Arbeitgeberverbände erfaßte Arbeiter in %	gewerkschaftlich organisierte Arbeiter in %	durch Tarifverträge erfaßte Arbeiter in % (1912)
Bergbau, Hütten, Salinen	49,7	16,0	0,0
Textilindustrie	50,5	18,2	1,6
Maschinenbau, u. Metallverarbeitung	43,2	28,9	9,7
Polygraphisches Gewerbe	31,3	46,9	38,6
Baugewerbe	35,4	34,3	39,6
Holzindustrie	14,4	38,1	25,1
Nahrungs- und Genußmittel	15,7	10,9	10,5
Bekleidung und Reinigung	25,9	14,4	16,9

Die Übersicht zeigt, daß in den meisten Gewerbegruppen die organisatorische Erfassung der Arbeiter durch Ar-

1) Vgl. zu der Zeit vor 1890 Kapitel 2.2.3.3. (Die Organisierung der Unternehmer). Zu den organisatorischen Anforderungen an die Unternehmer im organisierten Kapitalismus allgemein siehe Kapitel 3.1.3. (Zur 'Trennung von Eigentum und Kontrolle').

2) Vgl. H. Volkmann: Organisation, a.a.O., S. 428.

beitgeberverbände sehr viel ausgeprägter war als durch Gewerkschaften. Lediglich im Polygraphischen Gewerbe und in der Holzindustrie, also zwei 'klassischen' Bereichen gewerkschaftlicher Verbandsbildung, erfaßten die Gewerkschaften deutlich mehr Arbeiter als die Arbeitgeberverbände. Auch nach dem Durchbruch der Arbeiterbewegung zur Massenbewegung blieben also bereits vom Erfassungsgrad der Arbeiter her die Gewerkschaften deutlich hinter den Arbeitgeberverbänden zurück. Dabei ist die bei den Arbeitgeberverbänden konzentrierte wirtschaftliche und politische Macht noch gar nicht angesprochen. Dieser Umstand ist unseres Erachtens bei der Diskussion der politischen Stärke (oder Schwäche), der Möglichkeiten und Grenzen der Gewerkschaften bisher viel zu wenig beachtet worden. Auch wenn die organisatorische Leistung der Arbeiterbewegung enorm war, die Arbeitgeber waren weiterhin deutlich besser organisiert.

In unserem Argumentationszusammenhang interessiert aber mehr die Bedeutung der Organisation der Konfliktgegner für die Organisierung ihrer Konfliktaustragung, wie sie etwa in Tarifverträgen ihren Niederschlag fand.

Die Übersicht zeigt, daß eine hohe organisatorische Erfassung der Arbeiter durch die Arbeitgeberverbände, verbunden mit einem (relativ) geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, für die Etablierung organisierter Konfliktaustragungsformen äußerst schlechte Voraussetzungen bot. Im Bergbau und in der Hüttenindustrie (sowie Salinen) spielten Tarifverträge keine Rolle. Und auch im Maschinenbau und der Metallverarbeitung, wo die Diskrepanz zwischen den jeweiligen organisatorischen Erfassungsgraden nicht so kraß war wie in den erwähnten Branchen, unterlag 1912 noch nicht einmal jeder zehnte Arbeiter einem Tarifvertrag.

Deutlich weitreichender war die Durchsetzung der durch das Tarifwesen organisierten Konfliktaustragung in jenen Gewerbegruppen und Branchen, in denen der gewerkschaftliche Organisationsgrad am höchsten lag, also im Polygraphischen Gewerbe, im Baugewerbe und in der Holzindustrie.

Daraus läßt sich schließen, daß die Arbeitgeber dort, wo sie über eine überlegene Organisationsmacht verfügten, nicht etwa die organisierte Konfliktaustragung über Tarifverträge, also nach dem Prinzip des Dialogs und der Verhandlung, bevorzugten, sondern andere Formen der Auseinandersetzung mit den Arbeitern präferierten. Unsere Ausführungen weiter oben zum Ruhrbergbau ¹⁾ haben ja auch gezeigt, daß zum Beispiel die Bergbauunternehmer, gegenüber den Gewerkschaften eine Politik der strikten Gegnerschaft betrieben, die auf betrieblicher Ebene in einer autoritären Betriebsordnungspolitik ihre Entsprechung hatte. Ähnliches gilt für die Hüttenindustrie. Organisation konnte also in bestimmten Fällen Arbeitskonflikte verschärfen, statt sie zu rationalisieren ²⁾. Obwohl rationale Konfliktaustragung durch Tarifvertrag mit dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad der betroffenen Arbeiter tendenziell positiv korreliert war, kann sie nicht allein darauf zurückgeführt werden. Denn dann hätte die tarifliche Erfassung der Arbeiter dort am größten sein müssen, wo die organisatorische Überlegenheit der Gewerkschaften am stärksten ausgeprägt war, also in der Holzindustrie. Wie unsere Übersicht zeigt, war das aber nicht der Fall. Vielmehr waren Tarifverträge dort am weitesten

1) Vgl. Kapitel 3.2.1.2.3. (Der Konflikt um die Verlängerung der Seilfahrt auf der Zeche Bruchstraße und der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905).

2) Belege hierfür finden sich u.a. bei K. Saul: Staat, a.a.O., S. 66-133 und D. Groh, a.a.O., S. 81-106. Wenn aber für den hier betrachteten Zeitraum generell eine Verschärfung der Repression der Arbeiter unterstellt wird, können wir dem auf der Grundlage unserer Befunde in dieser Pauschalität nicht zustimmen.

verbreitet, wo beide Konfliktparteien relativ hoch organisiert waren, wie im Polygraphischen und im Baugewerbe. Dabei wirkte sich insgesamt eine (mehr oder minder leichte) quantitative organisatorische Überlegenheit der Gewerkschaften positiv aus.

Im übrigen war der tarifliche Erfassungsgrad nicht nur von der Organisation der Konfliktparteien abhängig. Andere Einflußfaktoren wie Betriebsgröße, Belegschaftsstruktur usw. spielten hier eine mehr oder minder wesentliche Rolle. Den Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und durch Tarifverhandlungen formalisierter Konfliktaustragung gibt die folgende Übersicht wieder ¹⁾:

Gewerbegruppe	Beschäftigtenanteil der Betriebe mit über 50 Beschäftigten in % (1907)	Beschäftigte pro Betrieb in % (1907)	durch Tarifverträge erfaßte Arbeiter in % (1912)
Bergbau, Hütten, Salinen	97,7	208,4	0,0
Textilindustrie	71,3	8,3	1,6
Maschinenbau	73,8	13,0	9,7
Metallverarbeitung	47,9	6,1	
Polygraphisches Gewerbe	50,4	12,4	38,6
Baugewerbe	41,7	7,7	39,6
Holzindustrie	24,1	3,8	25,1
Nahrungs- und Genußmittel	23,0	4,3	10,5
Bekleidung und Reinigung	12,5	1,9	16,9

Auch wenn hier die Zusammenhänge durchaus weniger eindeutig sind als bei der Aufstellung mit den jeweiligen Organisationsverhältnissen, läßt sich doch die Tendenz erkennen, daß Tarifverträge für stärker mittelbetrieblich strukturierte Gewerbegruppen und Branchen die relativ größte Bedeutung hatten. Dieser Befund läßt sich noch durch die allgemeine Überlegung ergänzen, daß in

1) Vgl. H. Volkmann: Organisation, a.a.O., S. 428.

den betreffenden Gewerbegruppen und Branchen (Polygraphisches Gewerbe, Baugewerbe, Holzindustrie) handwerkliche Arbeitsstrukturen und entsprechend qualifizierte Arbeitskräfte wenn nicht dominierten, so doch häufiger waren als in anderen Bereichen.

Faßt man insgesamt die zwischen Organisationsverhältnissen, Betriebsgrößen, Elementen der Belegschaftsstruktur und organisierter Konfliktaustragung hergestellten Zusammenhänge zusammen, dann läßt sich folgende Typisierung vornehmen ¹⁾:

- In stärker großbetrieblich strukturierten Bereichen mit relativ geringem Qualifikationsniveau der Belegschaften und starker organisatorischer Überlegenheit der Arbeitgeber bleibt die organisierte Konfliktaustragung durch Tarifvertrag ohne Bedeutung; Beispiel: Bergbau und Hüttenwesen, zum Teil Textilindustrie, wo weiterhin eine autoritäre Konfliktstrategie der Unternehmer dominiert.
- Demgegenüber erreicht in stärker mittelbetrieblich strukturierten Bereichen mit höherem (handwerklichen) Qualifikationsniveau der Belegschaften und relativ weitreichender organisatorischer Erfassung der Arbeiter durch beide (!) Konfliktparteien die organisierte Konfliktaustragung durch Tarifverträge und damit das Prinzip des Dialogs der Verhandlung die größte Bedeutung; Beispiel: Polygraphisches Gewerbe, Baugewerbe, Holzindustrie.

Insgesamt zeigt das Beispiel des Tarifwesens, daß im Verhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern neue organisierte Formen der Konfliktaustragung allmählich Platz griffen. Ihre Durchsetzung stand allerdings noch ganz am Anfang und vollzog sich im übrigen äußerst un-

1) Vgl. hierzu auch die Typisierung bei H. Volkmann: Organisation, a.a.O., S. 436-438, von der unsere allerdings abweicht. Im übrigen sei unterstrichen, daß es sich hierbei um eine zusammenfassende Typisierung handelt, von der im Einzelfall konkrete Abweichungen möglich sind.

terschiedlich nach Gewerbegruppe, Branche, Betrieb usw. Das zentrale neue Moment dieser organisierten Konfliktaustragung und ihre gesellschaftliche Rationalität lag darin, daß an die Stelle bloßer Konfliktunterdrückung bzw. 'machtpolitischer' Konfliktlösung (durch die Unternehmer) das Prinzip des Dialogs und der Verhandlung zwischen den Konfliktgegnern trat. Die Begriffe Dialog und Verhandlung implizierten inhaltlich eine gegenseitige Anerkennung der jeweiligen Konfliktparteien. Dabei fiel es vielen Arbeitgebern außerordentlich schwer, die Gewerkschaften und damit die hinter ihnen stehenden Arbeiter als markt- und verhandlungsfähige Subjekte zu begreifen und zu akzeptieren. Hierin liegt der eigentliche Grund dafür, warum eine entsprechende organisierte und damit rationale Form der Konfliktaustragung zunächst kaum Fuß fassen konnte; Beispiele hierfür, etwa im Bergbau und bei den Hütten, sind oben gegeben worden.

In unserem Untersuchungszusammenhang ist nun vor allem die Frage interessant, ob und wie die organisierte Konfliktaustragung und dabei vor allem ihr Grundprinzip des Dialogs und der Verhandlung auch in das betriebliche Verhältnis zwischen Belegschaften und Unternehmern Eingang gefunden hatte, inwieweit also hierdurch die industrielle Betriebsverfassung geprägt und das betriebliche Mitbestimmungsstreben der Belegschaften berührt wurde.

Für die Belegschaften hatte die beginnende Durchsetzung organisierter Formen der Konfliktaustragung zweifellos ambivalente Folgen und Handlungsbedingungen. Denn die hiermit verbundene bzw. hierfür vorausgesetzte Konzentrierung und Zentralisierung der (Ver)Handlungskompetenz bei bestimmten (gewerkschaftlichen) Gremien bzw. Funktionären war mehr oder minder zwangsläufig mit einem Entzug solcher Kompetenz bei den Belegschaften verbunden. Mit anderen Worten: Die organisierte Konfliktaustragung durch Tarifverhandlungen führte zwar

zu einer Partizipation der Gewerkschaften als Vertreter der Arbeiter, nicht aber zu einer stärkeren Einbeziehung der Belegschaften **selbst**. Insofern konnten hier von bestimmte Hemmnisse für die weitere Entfaltung und Durchsetzung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens ausgehen ¹⁾.

Auf der anderen Seite blieb das Prinzip des Dialogs und der Verhandlung nicht auf das Tarifwesen, also auf die Ebene der Verbände (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) beschränkt, sondern griff parallel auch auf betrieblicher Ebene Platz. Hier führten die mit der stärkeren Herausbildung politischer Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter verbundene stärkere Artikulierung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens einerseits ²⁾ und die Anforderungen eines möglichst reibungslosen integrierten betrieblichen Arbeits- und Produktionsprozesses, die zum Beispiel eine Einschränkung der enorm hohen Belegschaftsfluktuation und entsprechend die Bildung mehr oder weniger stabiler Stammbelegschaften notwendig machten, andererseits ³⁾, dazu, daß zumindest ein Teil der Unternehmer auch im Rahmen der Betriebsverfassung einen ersten Schritt zum Prinzip des Dialogs und der

1) Auf die wechselseitige Bezüglichkeit betrieblichen Mitbestimmungsstrebens und gewerkschaftlicher Organisation und Aktivität ist oben mehrfach eingegangen worden, zuletzt und zusammenfassend in Kapitel 3.2.2.2. (Belegschaftsmitbestimmung, Betriebsverfassung und organisierte Arbeiterbewegung), so daß diese grundsätzliche Diskussion hier nicht erneut geführt zu werden braucht.

2) Vgl. hierzu die ausführliche Diskussion in Kapitel 3.2. (Betriebliches Mitbestimmungsstreben, gewerkschaftliche Aktivität und Formen der politischen Auseinandersetzung im organisierten Kapitalismus), insbesondere die zusammenfassende Darstellung in Kapitel 3.2.1.3. (Zu den Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften als Ausdruck ihres politischen Denkens und Handelns).

3) Vgl. hierzu die entsprechenden Ausführungen in Kapitel 3.1.2. (Die ökonomischen Konzentrations- und Zentralisationstendenzen) und 3.1.3. (Zur 'Trennung von Eigentum und Kontrolle').

Verhandlung zwischen Unternehmens- und Betriebsleitungen und Belegschaften - wenn auch unter Aufrechterhaltung des Herrschaftsanspruchs der Unternehmer - unternahm. Ein besonders markantes Beispiel für eine solche Wandlung der Denk- und Verhaltensweisen der Unternehmer stellte einer der einstmals erbittertsten Gegner jeglicher betrieblicher Einflußmöglichkeiten der Arbeiter, Stumm-Halberg ¹⁾, dar, der sich am 26.4.1899 im Reichstag für die Einführung obligatorischer (!) Arbeiterausschüsse aussprach ²⁾.

Noch stärker als bei den Tarifverträgen blieb die organisierte betriebliche Konfliktaustragung auf der Basis des Prinzips des Dialogs und der Verhandlung zwischen Belegschaften und Unternehmern zunächst auf einen (kleinen) Teil der Betriebe beschränkt. Der entsprechende, von uns als sozialreformerisch-aufgeklärt bezeichnete Betriebsverfassungsversuch der Unternehmer stand in seiner Bedeutung hinter den weiterhin praktizierten autoritären und dem neu entwickelten werkgemeinschaftlichen Betriebsverfassungsversuch zurück. Dennoch läßt sich festhalten, daß in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen ein wesentlicher Schritt zur organisierten betrieblichen Konfliktaustragung unter Partizipation der Belegschaften getan wurde.

Hinzu kam, daß auch die in diesem Zeitraum einsetzende staatliche Intervention in das betriebliche Verhältnis zwischen Belegschaften und Unternehmern, also im wesentlichen die gesetzliche Fixierung fakultativer und obligatorischer Arbeiterausschüsse, von dem Prinzip des Dialogs und der Verhandlung - freilich unter Beibehaltung des unternehmerischen Herrschaftsanspruchs - ausging.

1) Zur Betriebspolitik Stumms siehe Kapitel 2.3.1.4.2. (Die patriarchalisch und militärisch geprägten Betriebsordnungsversuche an den Beispielen Krupp, Stumm und Siemens).

2) Vgl. R. Fette, a.a.O., S. 132.

Die verschiedenen unternehmerischen Betriebsverfassungsversuche und die gesetzlichen Regelungen der Betriebsverfassung sollen im folgenden letzten Abschnitt der Darstellung der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen im einzelnen beschrieben werden, um die Rekonstruktion von Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung zu vervollständigen.

3.2.4. Zusammenfassung

Ausgehend von bestimmten politischen, ökonomischen und technischen Veränderungen des entwickelten Kapitalismus konnte zunächst auf einer allgemeinen Ebene gezeigt werden, daß mit der Notwendigkeit einer rationalen Gestaltung des komplexer und differenzierter werdenden Produktionsprozesses eine 'Versachlichung' der Denk- und Verhaltensweisen der Unternehmer erforderlich wurde, die durch die insbesondere aus der 'Trennung von Eigentum und Kontrolle' resultierende Professionalisierung der Unternehmerfunktion gefördert wurde.

Im Zuge dieser Entwicklung wurde auch die Regelung des Verhältnisses zwischen Belegschaften und Unternehmens- und Betriebsleitungen durch bestimmte unternehmerische Betriebsordnungsversuche einer systematischen, an rationalen Gesichtspunkten orientierten Gestaltung unterworfen ¹⁾.

Gleichzeitig führten die spezifischen politischen, technischen und ökonomischen Rahmenbedingungen zu bestimmten Veränderungen der betrieblichen Arbeit und damit der objektiven Arbeitssituation der industriellen Lohnarbeiter, die letztere auf verschiedene Art und Weise sub-

1) Vgl. hierzu im einzelnen die Kapitel 3.1.1. (Zur Rolle und Funktion des Staates im organisierten Kapitalismus), 3.1.2. (Die ökonomischen Konzentrations- und Zentralisationstendenzen) und 3.1.3. (Zur 'Trennung von Eigentum und Kontrolle').

jektiv zu bewältigen hatten. Zur Kennzeichnung dieser subjektiven Bewältigung der Arbeitssituation wurden verschiedene Typen von Einstellungsmustern der industriellen Lohnarbeiter unterschieden ¹⁾.

Da wir davon ausgehen, daß die Entstehungs- und Bestimmungsgründe der Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter sich aus der subjektiven Verarbeitung der Anforderungen und Zwänge, wie sie von dem Ensemble ihrer gesamten Arbeits- und Lebensbedingungen gestellt wurden, ergeben, wurde anschließend der Versuch gemacht, die allgemeinen, d.h. die nicht nur auf den Betrieb und die Arbeit bezogenen, materiellen Lebensbedingungen der Arbeiter zu beschreiben und, darauf aufbauend für das 'Privatleben' der Arbeiter bestimmte Verhaltenstypen zu konstruieren.

Die betriebliche Situation bzw. Situationsbewältigung der Arbeiter wurde dann in Beziehung gesetzt zu ihrem 'Privatleben' und den hier vorfindbaren typischen Verhaltensmustern von Arbeitern, um auf diese Weise die gesamte Lebenssituation von Arbeitern zumindest in ihren wichtigsten Bestimmungsfaktoren zu erfassen und die auf die Bewältigung dieser Situation bezogenen typischen Denk- und Verhaltensweisen nachzeichnen zu können ²⁾.

Die Kombination der verschiedenen konstruierten arbeits- bzw. freizeitbezogenen Einstellungsmuster und Verhaltenstypen ergab dann u.a., daß die wesentlichen auch subjektiven Voraussetzungen für politisches Engagement, gewerkschaftliche Aktivität und betriebliches Mitbestimmungsstreben nur bei einer aktiven Minderheit von Arbeitern gegeben waren, die sich nicht genau quantifi-

1) Zur genaueren Darstellung der Arbeitssituation und ihrer subjektiven Bewältigung durch die Arbeiter siehe Kapitel 3.1.4. (Die Implikationen des organisierten Kapitalismus auf betrieblicher Ebene) mit den entsprechenden Unterkapiteln.

2) Vgl. hierzu Kapitel 3.1.5. (Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation der Arbeiter im organisierten Kapitalismus).

zieren läßt, von der wir aber annehmen, daß es sich um keine kleine Minderheit handelte.

Als 'ideale' Träger des betrieblichen Mitbestimmungstrebens (und der Arbeiterbewegung insgesamt) wurde der Arbeitertyp identifiziert, der sich bei einer Kombination des 'Arbeiters zwischen Wirtshaus und Familie' mit dem 'oppositionellen Arbeiter' ergab, der seine Arbeitssituation subjektiv durch den Versuch ihrer Veränderung bzw. Überwindung bewältigt. Die unter diesem Typus zu subsumierenden Arbeiter verfügten über die für die Herausbildung politischer Denk- und Verhaltensweisen notwendigen Kommunikationsmöglichkeiten und -fähigkeiten. Ebenso hatten oder erwarben viele von ihnen eine beachtliche Bildung, die die Entwicklung eines gewerkschaftlichen und politischen Engagements begünstigte. Es ist recht wahrscheinlich, daß gerade solche Arbeiter auch zu einer 'oppositionellen' Bewältigung ihrer Arbeitssituation neigten, insofern sie hierbei nicht einfach bestehende gesellschaftliche Normen übernahmen, sondern im Gegenteil von diesen abwichen bzw. für sich umdeuteten, d.h. konkret auf eine Veränderung ihrer Situation am Arbeitsplatz hinzielten.

Die Unterscheidung der verschiedenen arbeitsbezogenen und das Privatleben betreffenden Einstellungsmuster und Verhaltenstypen und die Annahmen über deren Korrelationen und wahrscheinlichen schwerpunktmäßige (quantitative) Verteilungen haben bestimmte allgemeine, vor allem in der subjektiven Bewältigung der Arbeits- und Lebenssituation liegende Voraussetzungen und Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungstrebens und ganz allgemeinen politischen Denkens und Handelns der Arbeiter deutlich gemacht.

Im anschließenden Untersuchungsabschnitt wurde dann versucht, die als Lernprozeß verlaufende Politisierung der Arbeiter am Beispiel des betrieblichen Mitbestimmungs-

strebens etwas konkreter nachzuzeichnen ¹⁾, um die Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Arbeiter genauer benennen zu können ²⁾.

Neben der Einbettung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens in einen allgemeinen Politisierungsprozeß der Arbeiter wurden hier verschiedene betriebsbezogene, insbesondere belegschaftsstrukturelle (Beispiel Bosch) und aus den Lebensverhältnissen sich ergebende, gleichwohl arbeits- und berufsorientierte (Beispiel Bergarbeiter), Bedingungen und Voraussetzungen genannt.

Darüber hinaus konnte der wechselseitige Zusammenhang von betrieblichem Mitbestimmungsstreben und gewerkschaftlicher, d.h. also auch über den Rahmen des Betriebs hinausgehender, Aktivität nachgewiesen werden. Allerdings muß hierbei betont werden, daß Fragen der Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung in der politischen Theorie und Praxis der organisierten Arbeiterbewegung nur einen nachgeordneten Stellenwert hatten ³⁾ und letztere eher eine organisierte Konfliktaustragung auf überbetrieblicher Ebene (zum Beispiel durch Tarifverhandlungen) anstrebte ⁴⁾.

Erst vor diesem gesamten Hintergrund des sich entfaltenden und differenzierenden betrieblichen Mitbestim-

1) Vgl. Kapitel 3.2.1. (Negative Integration und revolutionärer Attentismus der Arbeiterbewegung? Formen und Bedeutung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften im organisierten Kapitalismus).

2) Vgl. hierzu im einzelnen Kapitel 3.2.1.3. (Zu den Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften als Ausdruck ihres politischen Denkens und Handelns).

3) Vgl. hierzu Kapitel 3.2.2. (Die Arbeiterbewegung als Massenbewegung und die Bedeutung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften im Rahmen ihrer politischen Theorie und Praxis).

4) Vgl. Kapitel 3.2.3. (Die Durchsetzung organisierter Austragungsformen der sich aus dem Interessengegensatz von Unternehmens- und Betriebsleitungen und Belegschaften ergebenden Konflikte).

mungsstrebens industrieller Belegschaften werden die differenzierten und erstmals auch systematischen Betriebsordnungspolitikern und Betriebsverfassungsversuche der Unternehmer und im übrigen auch des Staates verständlich, insofern wir davon ausgehen, daß sie als - zum Teil auch antizipierende - Reaktion auf das Mitbestimmungsstreben der Arbeiter entwickelt und praktiziert wurden.

3.3. Die Betriebsordnungspolitikern und Betriebsverfassungsversuche der Unternehmer und des Staates unter den Bedingungen des organisierten Kapitalismus

Im wesentlichen lassen sich drei unterschiedliche Betriebsordnungspolitikern und Betriebsverfassungsversuche der Unternehmer unterscheiden: zum einen der autoritäre Betriebsverfassungsversuch, der bereits in der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen (also vor 1890) in seinen verschiedenen Ausprägungen das dominierende Gestaltungsprinzip des Verhältnisses von Belegschaften und Unternehmern und auch danach noch weit verbreitet war; zum anderen der werksgemeinschaftliche Betriebsverfassungsversuch einerseits und der sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebsverfassungsversuch andererseits, die - obwohl auch sie schon über bestimmte Vorläufer und Ansätze vor 1890 verfügten - Ausdruck einer neuartigen Auffassung vom Verhältnis zwischen Unternehmern und Belegschaften sind.

Zunächst zum autoritären Betriebsverfassungsversuch: Dessen Darstellung kann hier kurz und relativ allgemein bleiben, da er ausführlich schon im Zusammenhang mit der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen (1848/50 - 1890) abgehandelt worden ist ¹⁾.

1) Vgl. Kapitel 2.3.1.4.2. (Die patriarchalisch und militärisch geprägten Betriebsordnungsversuche an den Beispielen von Krupp, Stumm und Siemens) und Kapitel 2.3.1.4.3. (Die manchester-liberal geprägte autoritäre

3.3.1. Der autoritäre Betriebsverfassungsversuch

Der hierunter zu fassende Betriebsverfassungsversuch war durch eine autoritäre Betriebspolitik der Unternehmer geprägt, die von einem absoluten 'Herr-im-Hause-Standpunkt', d.h. einem uneingeschränkten Recht des Unternehmers ausging, im Betrieb seine Auffassungen und Entscheidungen durchzusetzen und entsprechend von einer Position und Situation der Arbeiter, in der diese sich allen Anordnungen der Betriebsleitung widerspruchslos zu fügen und uneingeschränkten Gehorsam zu leisten hatten. Die unbedingte Unterordnung der Arbeiter durfte nach dieser Auffassung von Betriebsverfassung und Betriebspolitik auch nicht durch Einflüsse von außen, etwa des Staates oder gar der Gewerkschaften, eingeschränkt werden.

Wie bereits erwähnt, lassen sich verschiedene Typen autoritärer Betriebspolitik unterscheiden:

In ihrer patriarchalischen Ausformung war die Forderung nach absoluter Unterordnung der Arbeiter mit einer Auffassung der Belegschaft als erweiterter 'Familie' gekoppelt, der durch Wohlfahrtseinrichtungen wie Werkswohnungen, Unterstützungs- und Pensionskassen usw. eine gewisse soziale Fürsorge gewidmet wurde, die gleichzeitig eine (moralische) Kontrolle auch des außerbetrieblichen Lebens der Arbeiter mit zum Inhalt hatte und die insgesamt eine Identifizierung der Belegschaft mit dem Betrieb/Unternehmen erforderte bzw. anstrebte.

Die militärische Auffassung der autoritären Betriebspolitik verstand die Beziehungen zwischen Unternehmer und

Fortsetzung der Fußnote 1) von Seite 1822:

Betriebspolitik der Textilunternehmer), sowie Kapitel 2.3.2.3. (Die 'soziale Betriebsverfassung' im Bergbau als Ausdruck des zum Teil widersprüchlichen Zusammenhangs des sich langsam formierenden Mitbestimmungstrebens der Betriebsbelegschaften und einer militärisch geprägten autoritären Betriebspolitik der Unternehmer ('Grubenmilitarismus')).

Belegschaft als Verhältnis von Befehl und Gehorsam, innerhalb dessen dem Arbeiter die Stellung des gemeinen Soldaten zukam, der seinen 'Dienst' pflichtgemäß und widerspruchslös zu erfüllen hatte und dem Unternehmer die Stellung des Befehlshabers, dessen Anweisungen unbedingt Folge zu leisten war.

Schließlich wurde die autoritäre Betriebspolitik auch in Form einer (manchester- oder wirtschafts)liberalen Auffassung vertreten. Hier beruhte das Verhältnis zwischen Belegschaft und Unternehmer auf dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung, wie sie im wesentlichen im Arbeitsvertrag festgelegt waren, und das sich nach ökonomischem Kalkül und legalistischen Grundsätzen ausrichtete. Im Unterschied zur patriarchalischen und militärischen Betriebspolitik wurde hier den Arbeitern eine gewisse Selbständigkeit, vor allem im außerbetrieblichen Leben, und Marktfähigkeit zugestanden, wenngleich selbstverständlich eine uneingeschränkte Einhaltung des Arbeitsvertrags durch die Arbeiter gefordert wurde, was sowohl ihre absolute Unterordnung im Betrieb, als auch die Erfüllung einer bestimmten Arbeitsleistung zum Inhalt hatte. Die liberale Ausprägung autoritärer Betriebspolitik konnte im übrigen durchaus auch in gewissem Umfang eine betriebliche Sozialpolitik einschließen, soweit dies für die Durchführung der Produktion und die Erhaltung der betrieblich erforderlichen Arbeitskraft wirtschaftlich notwendig war, wie etwa den Bau von Werkwohnungen und anders mehr.

Soviel zur allgemeinen Charakteristik der unterschiedlichen Typen oder Ausformungen autoritärer Betriebspolitik. Bei der Analyse der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen sind hierfür eine Fülle historischer Beispiele und Belege gegeben worden ¹⁾, so daß hierauf an dieser Stelle verzichtet werden kann. Vielmehr kommt es im weiteren zunächst darauf an, einige

1) Vgl. Kapitel 2.3.1.4. (Die Betriebsverfassungsversuche der Unternehmer).

wesentliche Grundzüge der autoritären Betriebspolitik daraufhin zu überprüfen, ob und in welcher Form sie auch in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen nach 1890 verbreitet waren.

Grundsätzlich und zusammengefaßt können die Objektstellung der Belegschaft und der Versuch, eine politische Verselbständigung der Arbeiter zu verhindern, gepaart mit einer (allerdings jeweils unterschiedlich ausdifferenzierten) betrieblichen Sozialpolitik als entscheidendes gemeinsames Merkmal aller Ausformungen der autoritären Betriebspolitik und damit der entsprechenden Betriebsverfassungsversuche bezeichnet werden. Die den autoritären Betriebsverfassungsversuchen zugrundeliegende Auffassung von der uneingeschränkten betrieblichen (und darüber hinausgehenden) Herrschaftsposition des Unternehmers, für den ökonomisch-rationales Handeln identisch war mit politisch 'freier' Hand, wurde durch Bildung, Besitz und Leistung legitimiert. Vom Arbeiter wurde angenommen, daß die Furcht vor Entlassung und der Drang nach höheren Löhnen, die einzigen und im übrigen ausreichenden Beweggründe seien, die ihn zur Unterordnung im Betrieb veranlassen würden. Zusammenschlüsse der Arbeiter galten politisch als 'ungesetzliche Insubordination' und ökonomisch als Verstoß gegen Marktgesetze, die mit allen Mitteln bis hin zur Gewalt bekämpft wurden. Verlangt wurden vor allem Ehrbarkeit, Fleiß und Gehorsam.

Der Liberalismus spielte bei den autoritären Betriebsverfassungsversuchen lediglich als konzeptionslose Alltagspraxis eine Rolle, die unter dem Motto 'Der Tüchtige setzt sich durch' eher eine Legitimierung des Unternehmerhandelns war, die Übertragung politischer Bürgerrechte auf die Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb aber strikt ablehnte.

Legt man diese allgemeine Charakterisierung autoritärer Betriebspolitik zugrunde, dann ist davon auszugehen,

daß der ihr entsprechende Betriebsverfassungsversuch auch in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen weit verbreitet war, ja sogar lange Zeit noch die dominierende Form des Verhältnisses zwischen Unternehmern und Belegschaften gewesen sein dürfte ¹⁾.

Eine genauere Quantifizierung ist hier kaum möglich. Es lassen sich jedoch bestimmte Schwerpunkte der Verbreitung kennzeichnen. So waren in der Hüttenindustrie, im Bergbau, in der Großchemie, im niederrheinisch-westfälischen Maschinenbau und in der Textilindustrie autoritäre Betriebsordnungsvorstellungen der Unternehmer allgemein üblich ²⁾, die darüber hinaus mit einer strikt

1) So stellte der preußische Handelsminister v. Berlepsch 1904 fest, "die Anschauung, daß der Ausstand eine revolutionäre Bewegung sei, gerichtet gegen das natürliche Herrenrecht desjenigen, der den Lohn zahlt, daß derjenige, der den Lohn empfängt, dankbar sein müsse dafür, daß ihm und seiner Familie die Existenz durch Gewährung von Arbeit gegeben wird, daß es frivol sei, bei günstiger Gelegenheit auf Erhöhung des Lohns oder auf Verkürzung der Arbeitszeit zu dringen, ja, sogar zu versuchen, sie zu erzwingen, daß nur Begehrlichkeit und die revolutionäre Strömung der Zeit den Arbeitern das Verlangen nach der Koalition und den Berufsvereinen einflöße", sei im deutschen Volke immer noch viel weiter verbreitet als in irgendeiner anderen Industrienation (zitiert nach K. Saul: Staat, a.a.O., S. 54).

Und der Generaldirektor der Gutehoffnungshütte, Paul Reusch, schrieb in einem Brief an Franz Haniel Ende 1913: "Ich habe mir, solange ich im wirtschaftlichen Leben stehe, stets die größte Mühe gegeben, der Sozialdemokratie und den sozialdemokratischen Gewerkschaften das Wasser abzugraben, und mich auch nicht gescheut, sie häufig rücksichtslos zu bekämpfen, nicht nur, weil ich das für meine Pflicht gehalten habe, sondern auch weil ich der Ansicht bin, daß auch nur das geringste Zurückweichen der Industrie gegenüber den Forderungen der Sozialdemokratie in seinen Konsequenzen politisch und wirtschaftlich von unabsehbaren Folgen sein muß" (zitiert nach K. Saul: Staat, a.a.O., S. 57).

2) Vgl. K. Saul: Staat, a.a.O., Kapitel 'Fabrikdisziplin, Autorität des Arbeitgebers, Gewerkschaften und Tarifvertrag. Zum Problem der Gleichberechtigung der Arbeitsmarktparteien', S. 54 - 66.

antigewerkschaftlichen Einstellung verbunden waren ¹⁾. Für den Ruhrbergbau wurde ja weiter oben auf diese Zusammenhänge detailliert eingegangen, ²⁾, so daß sich an dieser Stelle die konkrete Darstellung historischer Beispiele erübrigt ³⁾.

Es sei aber darauf hingewiesen, daß im Zuge der politischen Organisierung des sozialen Klassengegensatzes durch die Unternehmer und einer antisozialistischen, d.h. auch antigewerkschaftlichen Sammlungspolitik, die auf den Betrieb bezogenen autoritären Ordnungsvorstellungen der Unternehmer noch stärker als schon in der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen mit dem politischen Kampf gegen eine gesellschaftliche und politische Verselbständigung der Arbeiter, etwa durch die Arbeiterbewegung, verbunden waren. Auch hier waren gerade die Schwerindustriellen führend, die zum Beispiel die Politik des einflußreichen konservativen 'Centralverbands deutscher Industrieller' weitgehend bestimmten.

Schon in der eben erwähnten Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen hatte sich nach unseren Befunden, zumindest in Ansätzen, gezeigt, daß sich der autoritäre Betriebsverfassungsversuch, weil er im Grunde von einer traditionellen Orientierung des industriellen Proletariats ausging, auf Dauer im Rahmen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise und der dazugehörigen individualistisch-liberalen

1) Vgl. hierzu auch Kapitel 3.2.3.4. (Die Durchsetzung organisierter Austragungsformen der sich aus dem Interessengegensatz von Unternehmens- und Betriebsleitungen und Belegschaften ergebenden Konflikte).

2) Vgl. die entsprechenden Ausführungen in Kapitel 3.2.1.2.3. (Der Konflikt um die Verlängerung der Seilfahrt auf der Zeche Bruchstraße und der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905).

3) Zumal, wie erwähnt, bei der Darstellung der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen entsprechende Beispiele ausführlich wiedergegeben worden sind, vgl. Kapitel 2.3.1.4. (Die Betriebsordnungsversuche der Unternehmer).

Verhaltensprogrammatik als brüchig, unzureichend und letztlich anachronistisch erweisen würde ¹⁾. Dennoch spielten autoritäre Betriebsverfassungsversuche weiterhin eine verbreitete, in bestimmten Bereichen eine überragende Rolle.

D. Crew ist am Beispiel der Bochumer Schwerindustriellen diesem (scheinbaren) Widerspruch nachgegangen; er schreibt unter anderem ²⁾:

Die "paternalistische" Kontrolle der Arbeitskräfte, wie sie schwerindustrielle Betriebe nach Art des Bochumer Vereins auszuüben versuchten, wird gewöhnlich entweder als anachronistischer Überrest der vorindustriellen Gesellschaft angesehen, oder einfach als Beweis für die Unfähigkeit und mangelnde Bereitschaft der Großkapitalisten, "moderne" und "rationale" industrielle Beziehungen zu akzeptieren. Meines Erachtens gründet dieses Urteil auf der Annahme, es gäbe eine innere Logik der Industrieproduktion, die es erforderlich mache, daß die Unternehmer es schließlich erkennen, daß es für sie "rational" ist, "die Arbeit als legitimes Einsatzmittel zu benutzen, die Arbeitsplatzstruktur zu modellieren".

Und er führt weiter aus ³⁾:

daß die Schwerindustriellen durchaus überzeugende logische Gründe dafür hatten, den Firmenpaternalismus zu dem Zweck einzusetzen, die Arbeiter von der Bildung von Organisationen und vom Streik abzuhalten und dadurch die Arbeitskosten in den Griff zu bekommen. Dieses Verhalten entsprach genau ihren gegenwärtigen und zukünftigen Interessen und der aktuellen politischen Situation und ist keineswegs ihrer Unfähigkeit zuzuschreiben, die "industriellen Spielregeln" richtig zu erlernen.

Und schließlich betont er, daß "die Schwerindustriellen nicht nur gute Gründe für dieses Vorgehen", sondern "auch die Mittel dazu" ⁴⁾ hatten, im Unterschied zu mittleren und kleinen Unternehmen. Crews Ausführungen bedürfen nach unseren Ergebnissen zum Teil der Relativierung, zum Teil aber auch der unmittelbaren Korrektur

1) Vgl. Kapitel 2.3.1.4. (Die Betriebsordnungsversuche der Unternehmer).

2) D. Crew, a.a.O., S. 168f.

3) Ebenda, S. 169.

4) Ebenda.

tur. Zwar ist es unbestritten, daß, vom Standpunkt der Unternehmer aus, eine Reihe von Gründen dafür sprach, die Arbeiter von der Bildung von Organisationen und vom Streik abzuhalten und hierfür den 'Firmenpaternalismus', in unseren Begrifflichkeiten also eine autoritäre Betriebspolitik, einzusetzen. Aber schon der von Crew dann im weiteren offenbar unterstellte unmittelbare Zusammenhang von Organisationsbildung, Arbeitskampf und Arbeitskosten, der für seine Argumentation von zentraler Bedeutung ist, war in dieser starren Form nicht gegeben.

Denn zum einen konnte gerade eine Organisationsbildung der Arbeiter bei entsprechender Organisation der Unternehmer bestimmte organisierte Formen der Konfliktaustragung ermöglichen, die für beide Konfliktparteien effizient (und insofern rational) waren, weil Kosten des Arbeitskampfes gerade nicht anfielen ¹⁾.

Zum anderen dürften die Arbeitskosten, die die Schwerindustriellen durch ihren 'Firmenpaternalismus' in den Griff bekommen wollten, durch eine andere Erscheinung als Streiks, nämlich durch die betriebliche Fluktuation, weitaus stärker belastet worden sein. Und zur Eindämmung der Fluktuation war die autoritäre Betriebspolitik offenbar kein sehr geeignetes Instrument, sieht man einmal von bestimmten Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik, insbesondere dem Werkwohnungsbau, ab, denn gerade in der Schwerindustrie war die betriebliche Fluktuation enorm hoch.

Schon allein aus diesen eher ökonomischen Gründen ist es zumindest umstritten, ob der 'Firmenpaternalismus' tatsächlich den gegenwärtigen und zukünftigen Interessen der Unternehmer entsprach. Äußerst fraglich ist

1) Vgl. dazu ausführlich Kapitel 3.2.3. (Die Durchsetzung organisierter Austragungsformen der sich aus dem Interessengegensatz von Unternehmens- und Betriebsleitungen und Belegschaften ergebenden Konflikte).

auch, inwieweit die politische Situation eine autoritäre Betriebspolitik (einschließlich betrieblicher Sozialpolitik) sinnvoll erscheinen ließ. Immerhin war ja 1890 auf einer gesamtgesellschaftlichen Ebene das Scheitern der aus Repression (Sozialistengesetze) und Sozialpolitik (Sozialversicherung) bestehenden 'Doppelstrategie' zur Bekämpfung der Arbeiterbewegung ganz offenkundig geworden. Crew übersieht unseres Erachtens letztlich, daß die autoritäre Betriebspolitik aufgrund ihres ständisch-feudalen Ausgangspunktes und hier besonders ihres Bildes vom Arbeiter, in einem Widerspruch stand zu den Anforderungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise, die zum Beispiel eine Kooperationsbereitschaft und -fähigkeit der Arbeiter voraussetzte, und vor allem der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft, die Mit- und Selbstbestimmungsbestrebungen und letztlich eine Politisierung der Individuen, auch der Arbeiter, involvierte ¹⁾.

Diese Widersprüche führten im Verlauf der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen auch historisch zu einem gewissen Bedeutungsverlust des autoritären Betriebsverfassungsversuchs. Es setzte sich bei einer Reihe von Unternehmern die - auch aus praktischen Erfahrungen mit der autoritären Betriebspolitik gewonnene - Erkenntnis durch, daß es neuer bzw. veränderter theoretischer Vorstellungen und praktischer Konzepte bedurfte, um einerseits einen möglichst spannungs- und störungsfreien Betriebsablauf

1) Vgl. hierzu die ausführliche Diskussion in Kapitel 2.1. (Die Implikationen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften) und Kapitel 2.2. (Die Implikationen der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften) in Teil I der vorliegenden Untersuchung.

zur Sicherung der Kapitalverwertung sicherzustellen und andererseits eine Bindung der Belegschaften an den Betrieb und damit eine Entfremdung der Arbeiter von den Gewerkschaften und so insgesamt eine Stabilisierung der betrieblichen und gesellschaftlichen Position des Unternehmers zu erreichen. Ein besonders markantes Beispiel für einen solchen Wandel bot - wie oben schon erwähnt - Stumm, als er, der jahrzehntelang als einer der erbittertsten Gegner jeglicher Mitspracherechte der Arbeiter galt, 1899 eine Notwendigkeit obligatorischer Arbeiterausschüsse unterstrich. Allerdings war eine Entwicklung von der autoritären Betriebsverfassung zum Arbeiterausschuß eher die Ausnahme. Sehr viel häufiger gingen Unternehmer - wie zum Beispiel auch Krupp - den Weg von der autoritären zur werksgemeinschaftlichen Betriebsverfassung (die allerdings auch mit bestimmten Formen von Arbeiterausschüssen verbunden sein konnte).

3.3.2. Der werksgemeinschaftliche Betriebsverfassungsversuch

Der von uns als werksgemeinschaftlich bezeichnete Betriebsverfassungsversuch der Unternehmer war durch eine 'soziale Betriebspolitik' gekennzeichnet, die von einer Interessenidentität von Arbeiter und Unternehmer ausging und vor allem die Erziehung der Arbeiter zu einer sogenannten Werks- oder Betriebstreue durch ein System von Unterstützungs- und Werkserziehungseinrichtungen (zum Beispiel verschiedene Unterstützungskassen, technische und vielseitige Ausbildung des Nachwuchses, Werkszeitungen usw.) und darüber hinaus, zumindest teilweise, eine Erneuerung des Werkslebens durch nationale und berufsständische Vorstellungen zum Ziel hatte ¹⁾. Die Werksgemeinschaftspolitik spielte in Deutschland

1) Vgl. hierzu S. Braun: Betriebspolitik, a.a.O., S. 15.

nach der Jahrhundertwende eine zeitweise sehr bedeutende Rolle bei der Gestaltung des Verhältnisse von Unternehmern und Belegschaften und fand später in dem durch das 'Deutsche Institut für Technische Arbeitsschulung' (DINTA) entwickelte und vom Nationalsozialismus übernommene Prinzip vom Arbeiter als 'Soldaten der Arbeit' und vom Unternehmer als 'Führer' eine extreme Ausformung ¹⁾.

Eine genauere Beschreibung des werksgemeinschaftlichen Betriebsverfassungsversuchs soll im folgenden zunächst am Beispiel des wirtschaftsfriedlichen ('gelben'²⁾) 'Arbeitervereins von Werk Augsburg' (AVA) der Maschinenfabriken Augsburg und Nürnberg (MAN) gegeben werden ³⁾.

Der Arbeiterverein von Werk Augsburg:

Der 'Arbeiterverein von Werk Augsburg' wurde am 14. Oktober 1905 mit zunächst 601 Mitgliedern gegründet. Vorausgegangen war dieser Gründung eine mehrwöchige

1) Zum DINTA vgl. P.C. Bäumer: Das Deutsche Institut für technische Arbeitsschulung (Dinta), Schriften des Vereins für Sozialpolitik, 181. Band, München und Leipzig 1930. Kritische Anmerkungen zum DINTA finden sich u.a. bei S. Braun: Betriebsgemeinschaft und Demokratie, in: WWI, Mitteilungen des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften, Köln, Nr. 11, Sechstes Jahr 1953, S. 217-220, im folgenden zitiert als: Betriebsgemeinschaft, insbesondere S. 218 sowie P. Hinrichs, a.a.O., S. 271 - 303.

2) Zur Herkunft und Bedeutung der Bezeichnung 'Gelbe' siehe W. Kulemann, a.a.O., Zweiter Band, S. 440f. sowie K. Mattheier, a.a.O., S. 309f.

3) Bei der Beschreibung des AVA stützen wir uns vor allem auf die Darstellungen bei W. Kulemann, a.a.O. Zweiter Band, S. 445-447; K. Mattheier, a.a.O., S. 65-71, I. Fischer, a.a.O., insbesondere S. 306-310 sowie die detaillierte MAN-Betriebsmonographie von H.-J. Rupieper: Arbeiter und Angestellte im Zeitalter der Industrialisierung. Eine sozialgeschichtliche Studie am Beispiel der Maschinenfabriken Augsburg und Nürnberg (MAN) 1837 - 1914, Frankfurt /M. - New York 1982, im folgenden zitiert als: Arbeiter, insbesondere S. 181 - 195.

umfangreiche Aussperrung der Metallarbeiter durch die in München, Nürnberg und Augsburg ansässigen Verbandsfirmen des Verbandes Bayerischer Metallindustrieller im Sommer 1905. In Augsburg waren hiervon 5.000 Arbeiter betroffen gewesen.

Die Aussperrung wurde von der Unternehmensleitung zum Anlaß genommen, die Belegschaft in 'arbeitswillige' und andere, d.h. vor allem, aber nicht nur, gewerkschaftlich organisierte Arbeiter zu spalten: Nach Aufforderung der Unternehmensleitung meldete sich nahezu die Hälfte der Belegschaft von MAN, Augsburg, das waren gut 1.300 Arbeiter, arbeitswillig ¹⁾ und unterschrieb einen Revers, daß sie keiner der bestehenden Arbeiterorganisationen angehörte. Aus diesen 'Arbeitswilligen' rekrutierten sich die Gründungsmitglieder des Arbeitervereins.

Abgesehen von der Bestimmung, daß laut Satzung nur derjenige Mitglied im Verein werden konnte, der "im Werk Augsburg aufgrund der Arbeitsordnung beschäftigt, nicht Sozialdemokrat ist und nicht anderen Arbeiterorganisationen angehört", wurde der Zweck des Vereins sehr zurückhaltend umrissen: Er erstreckte sich nach den Statuten auf die Errichtung einer Pensions-, Witwen- und Waisenkasse, einer zusätzlichen Krankenunterstützung, auf die Gewährung von zinsfreien Darlehen, Altersprämien etc. Der Fonds der Kasse wurde von der Unternehmensleitung großzügig ausgestattet.

Ziel des Vereins war es, "in Frieden und Eintracht mit dem Arbeitgeber zu leben und unsere Lage auf friedlichem Wege zu verbessern" ²⁾. Zur Erfüllung dieses Ziels wurde der Vorstand des Vereins befugt, "auch Wünsche der Mitglieder in bezug auf Werkstätteneinrichtungen, Löhne, Behandlung seitens der Vorgesetzten etc." zu behandeln, "selbstverständlich erst dann, wenn sich der Betref-

1) Vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 305.

2) Ebenda, S. 306.

fende gemäß der Arbeitsordnung bei seinem Vorgesetzten gemeldet hat" ¹⁾. Die Unternehmensleitung vermerkte in einer internen Notiz dazu, daß man dabei ²⁾:

selbstredend den Vorstand des Arbeitervereins nicht zu einer Beschwerdeinstanz werden lassen (dürfte); mit gewissem Takt und Fühlungnahme mit der Direktion ließen sich aber eine Menge Klagen dadurch, daß man von ihnen auf diesem Wege Kenntnis erhält, im Keime ersticken.

Der (zumindest theoretisch gegebenen) Möglichkeit, daß der Arbeiterverein Träger von Streiks werden könnte, wurde ein Riegel schon allein dadurch vorgeschoben, daß aufgrund der niedrigen Mitgliedsbeiträge - 1 bzw. 1,50 Mark im Jahr - kein Streikfonds gebildet werden konnte. Dies wurde von der Unternehmensleitung auch ganz offen so ausgesprochen ³⁾:

Zum Streik gehören entsprechende Mittel, welche von den Werkvereinen nicht gesammelt werden. Bezüglich des sonstigen Vermögens der Werkvereine sind aber in der Regel derart einschränkende Bestimmungen getroffen, daß dieses Vermögen für Streikzwecke nicht verwendet werden kann.

Die Gründung des Arbeitervereins stellte aber nicht, wie nach den zuletzt wiedergegebenen Zitaten vermutet werden könnte, ausschließlich eine veränderte Variante des Kampfes der Unternehmer gegen die Sozialdemokratie dar. Vielmehr war sie Ausdruck einer neuartigen unternehmerischen Auffassung vom Wesen des Verhältnisses zwischen Unternehmern und Belegschaften, wie oben bei der kurzen Charakterisierung der werksgemeinschaftlichen Betriebspolitik bereits angedeutet wurde und im weiteren noch auszuführen sein wird.

So weist eine Stellungnahme des Betriebsleiters H. von Buz zu dem Verhältnis zwischen Betrieb und Verein in der Tat auf den Versuch einer neuen systematischen Gestaltung des Verhältnisses von Unternehmern und

1) I. Fischer, a.a.O., S. 309.

2) Ebenda.

3) Ebenda, S. 310.

Belegschaften hin ¹⁾:

Allerdings besteht die Meinung, daß die Zeiten des früheren patriarchalischen Verhältnisses friedlichen Einvernehmens ein für allemal vorüber sei (!). Warum soll aber nicht das Experiment gemacht werden von einer Direktion, welche während über 40-jähriger Tätigkeit stets den besten Willen gezeigt hat, den Arbeitern zu gewähren, was überhaupt möglich ist. Übrigens handelt es sich keineswegs um ein kaltes Experiment, das Herz spricht auch mit - das soll ohne jede Sentimentalität konstatiert werden.

Nimmt man die Mitgliederentwicklung des AVA als Anzeichen für die Tragfähigkeit und den Erfolg dieser neuartigen Betriebspolitik, dann ist letztere, wenn auch mit bestimmten Schwankungen, sehr erfolgreich gewesen, wie die folgende Übersicht zeigt ²⁾:

Entwicklung der Mitgliederzahl des AVA

Jahr	durchschnittliche Gesamtbelegschaft	Mitglieder des AVA	Mitglieder des AVA in % der Belegschaft
1905	2.869	601	21
1906	3.057	1.400	46
1907	3.274	2.390	73
1908	3.196	2.546	80
1909	3.197	2.492	78
1910	3.154	2.410	76
1911	3.454	2.389	69
1912	4.214	2.580	61
1913	4.789	2.410	50
1914	3.296	2.016	51

Die Zahl der Vereinsmitglieder stieg also nach dem Gründungsjahr sowohl absolut als auch relativ sehr schnell an; auf dem Höhepunkt seiner Entwicklung umfaßte der Verein 80 % der Belegschaft. Auffällig ist aber auch, daß in den letzten Vorkriegsjahren ein starker Rückgang der Mitgliederzahl zu verzeichnen war; aber auch 1914 war noch die Hälfte der Belegschaft im Verein organisiert. Nach einer weiteren Mitglieder-

1) K. Mattheier, a.a.O., S. 70

2) Vgl. H.-J. Rupieper: Arbeiter, a.a.O., Tab. 36, S. 384.

abnahme während des Krieges löste sich der Verein dann im Dezember 1918 auf ¹⁾.

Für den beschriebenen Zeitraum aber kann festgehalten werden, daß die organisatorische Erfassung der Arbeiter bei MAN-Augsburg durch den Verein beträchtlich war.

Bevor am Beispiel dieses Vereins weitere Überlegungen zu Voraussetzungen, Funktionen und Folgen der werksgemeinschaftlichen Betriebspolitik angestellt werden, soll zunächst ein allgemeiner Überblick über die Entwicklung der werksgemeinschaftlichen (gelben) Bewegung gegeben werden, um ein nicht nur auf einen Betrieb gezogenes Bild von deren Bedeutung zu vermitteln.

Die allgemeine Entwicklung und Verbreitung der werksgemeinschaftlichen Bewegung:

Eine organisatorische Erfassung der deutschen Arbeiter durch von Unternehmern initiierte und/oder bewußt geförderte wirtschaftsfriedlich und national orientierte Zusammenschlüsse hatte es auch schon vor 1905 gegeben, dem Gründungsjahr des AVA, das zumeist als Beginn der gelben Bewegung in Deutschland genannt wird. K. Mattheier unterscheidet hier vier Richtungen von Arbeitervereinen ²⁾:

- Fabrikvereine, die seit den 1880er Jahren in größerem Ausmaß entstanden wie zum Beispiel bei der Gerresheimer Glashütte, bei der der Verein, neben der Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen, die Aufgabe hatte, auch das außerbetriebliche Leben der Arbeiter 'auf feste Wege zu leiten',
Wie die späteren Werkvereine waren auch die Fabrikvereine auf die Arbeiter eines Betriebs bezogen und zielten auf die Aufrechterhaltung von 'Ruhe und Ordnung' im Betrieb durch Abwehr der Sozialdemokratie.
- Konfessionelle wirtschaftsfriedliche Arbeitervereine,

1) Vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 317.

2) Vgl. K. Mattheier, a.a.O., S. 28 - 41.

die Mattheier aufgrund ihrer sowohl antisozialistischen als auch unternehmerfreundlichen Komponente zu den Vorläufern der wirtschaftsfriedlichen Organisationen zählt.

- Nationale Arbeitervereine, die gegen Ende der 1890er Jahre vor allem in Sachsen, Schlesien und den Seehäfen, zum Teil auch im Ruhrgebiet, aber auch in Augsburg, mit dem Ziel ins Leben gerufen wurden, die Sozialdemokratie, aber auch die Gewerkschaften allgemein, auf einer 'patriotischen' Grundlage zu bekämpfen, wie etwa der 'Arbeiterbund Kreis Blumenthal', der vor allem Arbeiter der Vulkan-Werft in Vegesack bei Bremen, organisiert hatte.
- Streikbrechervereine, die gegen Ende des 19. Jahrhunderts explizit unter der Zielsetzung des Streikbruchs gegründet wurden, wie zum Beispiel der 'Verein eingeschriebener Arbeiter' in Berlin, der Arbeitern eine ständige Beschäftigung garantierte, wenn sie sich zum Streikbruch bereit erklärten.

Der Überblick über Mattheiers Darstellung, die hier im einzelnen nicht weiter diskutiert werden soll, macht zweierlei ganz deutlich:

Zum einen entstanden die gelben, wirtschaftsfriedlichen Vereine und Organisationen in den letzten zehn Jahren vor Beginn des Krieges nicht aus dem Nichts; vielmehr hatten sie durchaus verschiedene Vorläufer und Vorformen, die untereinander wiederum spezifische Unterschiede aufwiesen, gemeinsam aber die Pflege einvernehmlicher Beziehungen zwischen Unternehmern und Arbeitern und den Kampf gegen die Sozialdemokratie, ja gewerkschaftliche Organisation der Arbeiter schlechthin, intendierten.

Zum anderen deuten schon die Differenzen zwischen den Vorläufern daraufhin, daß die 'gelbe Bewegung' nicht als monolithischer Block gesehen werden kann, sondern sich aus einer Reihe vielfältiger Aktivitäten und Organisationen mit zum Teil unterschiedlichen Schwer-

punkten und Ausdrucksformen zusammensetzte.

Die wichtigste Trennungslinie war die zwischen der Werkvereinsbewegung, den 'Gelben' im engeren Sinne, und den vaterländischen Arbeitervereinen ¹⁾. Letztere, vom Reichsverband gegen die Sozialdemokratie seit 1906 initiiert, waren nicht jeweils auf die Arbeiter eines Betriebs/Unternehmens beschränkt und verfolgten explizit politische Ziele im engeren Sinn, d.h. konkret die Bekämpfung der Sozialdemokratie ²⁾. Allerdings sollten gleichzeitig auch die Lohn- und Arbeitsverhältnisse der Mitglieder vorteilhaft gestaltet werden ³⁾.

Im Unterschied zu den vaterländischen Arbeitervereinen umfaßten die Werkvereine in der Regel die Arbeiter jeweils eines Betriebs/Unternehmens ⁴⁾ und verzichteten zumeist auf explizit politische Zielsetzungen im engeren Sinne, sondern betonten vor allem die wirtschaftliche Interessenharmonie zwischen Arbeiter und Unternehmer, was nun freilich wiederum eine strikt antigewerkschaftliche Haltung einschloß, die wir durchaus als politisch verstehen.

Immerhin gab es aber gerade in diesem Punkt erhebliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Werkvereinen. So wurden aus dem werkgemeinschaftlich-nationalen Arbeiterverein des Werks Krupp in Essen 1911 1.300 ka-

1) Die wirtschaftsfriedlich-nationalen Berufsverbände (von Bäckern und Fleischern) können hier vernachlässigt werden; siehe hierzu genauer K. Mattheier, a.a.O., S. 98 - 101.

2) Vgl. W. Kulemann, a.a.O., Zweiter Band, S. 443f. sowie K. Mattheier, a.a.O., S. 88 - 97.

3) Vgl. K. Mattheier, a.a.O., S. 89. Einen detaillierten Überblick über die einzelnen Vereine gibt W. Kulemann, a.a.O., Zweiter Band, S. 479 - 491.

4) Es gab aber auch 'gelbe' Zentralorganisationen, wie W. Kulemann, a.a.O., Zweiter Band, S. 468 - 479, ausführt. Darunter befinden sich allerdings verschiedene Organisationen, die wir entweder den Vorformen der Gelben, den vaterländischen Arbeitervereinen oder den wirtschaftsfriedlich-nationalen Berufsverbänden zugeordnet haben.

tholische Arbeiter ausgeschlossen, weil sie, entgegen der Empfehlung des Werkvereins, bei den Stadtverordnetenwahlen für den Zentrums kandidaten gestimmt hatten ¹⁾. Auf der anderen Seite nahm der Unterstützungsverein der Siemens-Werke in Berlin sogar Sozialdemokraten als Mitglieder (!) auf ²⁾.

Aber nicht nur hinsichtlich der unmittelbar politischen Intentionen und Verfahrensweisen gab es Unterschiede zwischen den Werkvereinen, die zum Teil aber auch nur als verschiedene Akzentuierungen zu verstehen sind. Während etwa beim Arbeiterverein Augsburg, wie oben beschrieben, eine besondere Betonung auf ein eigenes Abhängigkeitsverhältnis der Arbeiter vom Unternehmer gelegt wurde ³⁾, stand beim Werkverein von Siemens in Berlin stärker der Gedanke eines 'gelben' Arbeitsnachweises im Vordergrund ⁴⁾, wohingegen eine zu starre Abhängigkeit der Belegschaft vom Unternehmer aus politischen Gründen abgelehnt wurde ⁵⁾.

Die Werksgemeinschaftspolitik der Firma Bayer dagegen war auf ein nach und nach ausgebautes und umfassendes System mehrerer Einrichtungen und Maßnahmen gegrün-

1) Vgl. G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Bd. 1, S. 182f. (Polizeipräsident von Essen an Regierungspräsidenten in Düsseldorf, 20. Januar 1911).

2) Vgl. W. Kulemann, a.a.O., Zweiter Band, S. 450.

3) So daß K. Saul bei dem Versuch einer Typologie der Werkvereine (vgl. K. Saul: Staat, a.a.O., S. 133 -166) den AVA als 'patriarchalischen' Werkverein bezeichnet.

4) Vgl. J. Kocka: Unternehmensverwaltung, a.a.O., S.362.

5) So schrieb der Siemens-Direktor Dihlmann 1910 in einem Brief an den MAN-Direktor Guggenheimer u.a.: "... daß die gelbe Bewegung nur dann sich so kräftig weiterentwickeln kann, daß sie eines Tages ein wirkliches politisches Gegengewicht gegen die Bestrebungen der Sozialdemokratie sein kann, wenn sie vom Gängelband der Firma freigemacht wird, und ihr ein eigenes Selbstbestimmungsrecht eingeräumt wird. Dies ist bei dem Augsburger Werkverein nicht der Fall, vielmehr (ständen) ... die Gelben in einem mehr oder weniger strammen Abhängigkeits-Verhältnis vom Arbeitgeber". (zitiert nach K. Mattheier, a.a.O., S. 71).

det ¹⁾. Hier waren die Arbeiter (und später auch die Angestellten) in nicht weniger als 18 gelben Berufsvereinen organisiert, die in einer Zentralstelle für Berufsvereine zusammengefaßt wurden, deren Vorsitzender ein 'Sozialsekretär' war, der darüber hinaus als allgemeine Beschwerdeinstanz fungierte und generell eine vermittelnde Funktion zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft hatte. Neben den Berufsvereinen gab es eine Reihe allgemeiner Vereine, die insbesondere das außerbetriebliche Leben der Arbeiter, also ihre Freizeit, im Sinne des Unternehmens bzw. zumindest unternehmensbezogen organisierten. Auch diese Vereine waren in einer Zentralstelle zusammengefaßt, der ein akademischer Angestellter vorstand.

Speziell für die weiblichen Werksangehörigen wurde eine sogenannte Fabrikpflegerin eingesetzt, die den Frauen 'eine wohlmeinende Beraterin bei allen Beschwerden über geschäftliche Angelegenheiten und auch bei persönlichen Fragen' sein sollte.

Auch eine Werkszeitung mit dem bezeichnenden Titel 'Die Erholung' gab es bei Bayer ²⁾.

Schließlich war integraler Bestandteil der Werksgemeinschaftspolitik bei Bayer ein 'Allgemeiner Ausschuß der Arbeiter'. Er bestand aus 12 Mitgliedern, von denen der Vorsitzende, sein Stellvertreter, der Schriftführer und drei Beisitzer von der Direktion aus dem Kreise der 'Beamten' bestimmt wurden. Die

1) Vgl. P.G.v. Beckerath: Beiträge zur hundertjährigen Firmengeschichte 1863 - 1963 der Firma Bayer, XIII - Personalwesen -, hrsg. v. Vorstand der Farbenfabriken Bayer AG, Leverkusen, o.J., insbesondere S. 393 - 399 sowie U. Stolle, a.a.O., S. 32 - 34.

2) Zur Bedeutung und Funktion der Werkszeitungen siehe auch M. Held, M. Schlumberger: Schöne, heile Arbeitswelt ..., Methoden und Manipulationen der Werkpresse, Frankfurt/M.-Köln 1976 - allerdings wird dort der hier betrachtete Zeitraum nur sehr fragmentarisch behandelt, siehe S. 7 - 11, sowie O. Rühle, a.a.O., Bd. 2, S. 269f.

übrigen sechs Beisitzer wurden aus dem Kreis derjenigen Arbeiter gewählt, die den von der Unternehmensleitung schon eingerichteten Ausschüssen, zumeist Wohlfahrtsausschüssen, angehörten. Die wichtigste Funktion dieses 'Arbeiterausschusses' war die Prüfung von Wünschen und Beschwerden der Arbeiter und ihre evtl. Weiterleitung an die Unternehmensleitung, der das alleinige Entscheidungsrecht oblag. Die wesentliche Funktion des Arbeiterausschusses war damit die eines Filters, die noch dadurch verstärkt wurde, daß Beschwerden zunächst an den Sozialsekretär zu richten waren, der seinerseits die Beschwerden bereits selektiv an den Arbeiterausschuß weiterreichte. Die Vorteile eines solchen Ausschusses für die Unternehmensleitung sind damit offenkundig.

Die kurzen Schilderungen einiger unterschiedlicher Akzentuierungen werksgemeinschaftlicher Betriebspolitik bei Krupp, Siemens, MAN und Bayer sind ein weiterer Beleg für unsere oben geäußerte These, daß die gelbe, wirtschaftsfriedlich-nationale Bewegung nicht als monolithischer Block gesehen werden kann, sondern daß es hier eine Reihe vielfältiger Ausprägungen gab ¹⁾. Bei aller Differenziertheit kann aber auch gesagt werden, daß es eine Fülle von Gemeinsamkeiten und Übereinstimmungen nicht nur bei den Werkvereinen, sondern im Spektrum der gelben, wirtschaftsfriedlich-nationalen Organisationen insgesamt gab, so daß ihre statistische Zusammenfassung gerechtfertigt ist, wenn man ihre Bedeutung im Vergleich zu den gewerkschaftlichen Organisationen der Arbeiter einzuschätzen versucht ²⁾.

Eine Gegenüberstellung ergibt folgendes Bild ³⁾:

1) Eine kurze Beschreibung weiterer, hier nicht erwähnter Werkvereine findet sich bei W. Kulemann, a.a.O., Zweiter Band, S. 445 - 468.

2) Auf die zentralen Organisationsversuche soll hier im einzelnen nicht eingegangen werden, siehe dazu K. Mattheier, a.a.O., S. 102 - 127.

3) Vgl. K. Mattheier, a.a.O., Tab. 1, S. 129. Mattheier gibt auch einige Erläuterungen zu den Schwierigkeiten der statistischen Erfassung der Gelben, vgl. ebenda,

Entwicklung der Mitgliederzahlen der:

Jahr	Freien Gewerk- schaften	Christ- lichen Gewerk- schaften	Hirsch-Duncker- schen Gewerk- verein	Gelben Or- ganisationen
1907	1873146	284649	108889	59007
1908	1797963	260767	105633	97870
1909	1892568	280061	108028	88898
1910	2182021	316115	122571	121126
1911	2421465	350574	107743	198365
1912	2583492	350930	109225	213581
1913	2525042	341735	106618	279810

Wenn auch die Mitgliederzahlen der gelben, wirtschafts-friedlich-nationalen Organisationen sehr deutlich hinter denen der freien Gewerkschaften zurückblieben und nur im letzten der hier aufgeführten Jahre (1913) mehr als ein Zehntel davon erreichte, war doch die Anzahl der erfaßten Arbeiter beträchtlich. 1911 war sie bereits größer als die der Mitglieder der Hirsch-Dunkerschen-Gewerkvereine, und 1913 näherte sie sich sogar jener der Christlichen Gewerkschaften. Bemerkenswert sind auch die Zuwachsraten der Mitgliedschaft, die bei den gelben, wirtschaftsfriedlich-nationalen mit Abstand am höchsten waren, höher auch als bei den freien Gewerkschaften.

In verschiedenen Bereichen war ihre Bedeutung noch weitaus größer, als der globale Überblick zeigt. Branchenmäßige Schwerpunkte lagen hier vor allem im Bergbau und der Hüttenindustrie, in der metallverarbeitenden Industrie sowie der chemischen Industrie ¹⁾. Regionale Schwerpunkte gab es besonders in Groß-Berlin, in der Provinz Rheinland und Westfalen und im Königreich Bayern ²⁾. Schließlich waren die Gelben naturgemäß auch in den Betrieben bzw. Unternehmen weit- aus stärker vertreten, denen Werkvereine angeschlos- sen waren; Beispiele hierfür wurden oben genannt.

1) Vgl. K. Mattheier, a.a.O., Tab. 3, S. 132.

2) Vgl. ebenda, Tab. 7, S. 138.

Soweit der allgemeine Überblick über die Verbreitung und die unterschiedlichen Ausformungen der gelben, wirtschaftsfriedlich-nationalen Bewegung; im folgenden sollen die Implikationen einer werksgemeinschaftlichen Betriebspolitik für Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung etwas genauer herausgearbeitet werden.

Werksgemeinschaftspolitik, Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung:

Am Beispiel des Arbeitervereins von Werk Augsburg lassen sich einige Überlegungen darüber anstellen, ob ein bestimmter Arbeitertyp besonders zur Mitgliedschaft in den gelben Organisationen neigte. H.-J. Rupieper hat die Mitgliederstruktur des AVA nach Lebensalter, Familienstand, betrieblicher Verweildauer und Qualifikation untersucht.

Zur Altersstruktur ¹⁾:

54 % der Gründungsmitglieder des AVA waren älter als 40, 27 % sogar älter als 50 Jahre; zwischen 19 und 40 Jahren waren 46 %. Im Verein waren also besonders ältere Arbeiter stark repräsentiert, was im übrigen schon allein daraus zu erklären ist, daß die Mitgliedschaft eine größere Sicherheit des Arbeitsplatzes bot, die naturgemäß für ältere Arbeiter wichtiger war als für jüngere und darüber hinaus auch die betriebs- bzw. vereinsgebundenen Unterstützungseinrichtungen, in diesem Zusammenhang besonders die Pensionskasse, für ältere Arbeiter besonders attraktiv waren.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch Mattheier für den Werkverein bei Krupp, wo der Anteil 30- bis 50-jähriger und besonders 50- bis 60-jähriger Mitglieder überproportional sowohl im Vergleich zur Industriearbeiterschaft insgesamt als auch zu den organisierten Metallarbeitern war ²⁾.

1) Vgl. H.-J. Rupieper: Arbeiter, a.a.O., S. 185f.

2) Vgl. K. Mattheier, a.a.O., S. 147.

Zur betrieblichen Verweildauer ¹⁾:

Die betriebliche Verweildauer der Mitglieder des AVA war außerordentlich hoch; 1908 waren 44 % von ihnen länger als 10 Jahre im Betrieb. Dieser Anteil nahm auch in den folgenden Jahren kaum ab.

Auch beim Krupp'schen Werkverein zeigt ein Vergleich der Dienstaltersgliederungen der Gesamtbelegschaft und der Vereinsmitglieder, daß letztere eine deutlich höhere betriebliche Verweildauer aufwiesen ²⁾.

Mit dem relativ höheren Lebensalter und der längeren betrieblichen Verweildauer dürfte weiterhin auch eine größere Ortsansässigkeit der Vereinsmitglieder korrespondiert haben.

Zum Familienstand ³⁾:

Die Mitgliederstruktur der Arbeiter-, Witwen- und Waisenkasse des AVA zeigt, daß die Mitglieder des AVA überwiegend verheiratet waren. 88 % der Gründungsmitglieder der Kasse waren verheiratet, 3 % verwitwet und nur 9 % ledig.

Damit haben die bisherigen Überlegungen das übliche, auch zeitgenössisch vertretene Bild des typischen Werkvereinsmitglieds als (relativ) älteren, betriebstreuen und seßhaften Familienvater ⁴⁾ zunächst bestätigt. Dies liegt im übrigen schon in der Konstruktion der Werkvereine selbst begründet. Die Mitgliedschaft in ihnen war in der Regel mit einer größeren, wenn auch nach wie vor eingeschränkten, Sicherheit des Arbeitsplatzes verbunden, die ihrerseits wiederum zu einer Verlängerung der betrieblichen Verweildauer beitrug. Auf der anderen Seite setzte die Inanspruchnahme von Leistungen aus den mit den Werkvereinen i.d.R. gekoppelten Unterstützungseinrichtungen die Betriebszugehörigkeit voraus, und ein

¹⁾ Vgl. H.-J. Rupieper: Arbeiter, a.a.O., S. 186 sowie Tab. 7, S. 285.

²⁾ Vgl. K. Mattheier, a.a.O., Tab. 14, S. 148.

³⁾ Vgl. H.-J. Rupieper: Arbeiter, a.a.O., S. 187.

⁴⁾ Vgl. hierzu K. Mattheier, a.a.O., S. 147 und 149.

Betriebswechsel war mit dem Verlust der Ansprüche verbunden, was sich insbesondere ältere Arbeiter mit Familie kaum leisten konnten. Schließlich kam ein Betriebswechsel für ältere Arbeiter (etwa über 40-jährige) auch schon allein deswegen kaum noch in Frage, weil sie in diesem Alter wenig Chancen auf einen anderen Arbeitsplatz hatten.

Insgesamt trug so die Konstruktion der werksgemeinschaftlichen Betriebspolitik selbst dazu bei, daß hier ein bestimmter Arbeitertyp stärker erreicht wurde als andere.

Dagegen sind zur Qualifikation des 'typischen'Werkvereinsmitglieds sehr viel schwerer generelle Aussagen zu machen ¹⁾:

Weder die von Rupieper wiedergegebene Verteilung der Vereinsmitglieder auf die Lohnklassen bei MAN, noch die auf die Werkstätten läßt eindeutige Aussagen darüber zu, ob ungelernte, angelernte oder Facharbeiter überproportional an der Mitgliedschaft beteiligt waren. Die Funktionsträger des Vereins (Vorstandsmitglieder usw.) rekrutierten sich allerdings fast ausnahmslos aus Facharbeitern ²⁾.

Mattheier betont in seinem Versuch der Typisierung von Werkvereinsmitgliedern, daß weniger qualifizierte Arbeiter eher zur Mitgliedschaft neigten ³⁾. Das trifft sicherlich in der chemischen Industrie als einem wichtigen Träger gelber Werkspolitik zu, in der sehr viele relativ unqualifizierte Arbeitskräfte beschäftigt waren. Es mag auch noch für den von Mattheier erwähnten Berliner Raum gelten, wobei hier allerdings der Grund dafür darin lag, daß hier der DMV weitgehend die Facharbeiter organisiert hatte. Für den AVA trifft er jedenfalls nicht zu; ein genereller Zusammenhang zwischen Qualifikation der Arbeiter und Zugehörigkeit zum AVA kann auf der Grundlage des vorliegenden Materials nicht festgestellt werden.

1) Vgl. H.-J. Rupieper: Arbeiter, a.a.O., S. 187.

2) Vgl. ebenda, S. 186.

3) Vgl. K. Mattheier, a.a.O., S. 147.

Wie erklärt sich nun die offensichtlich hohe Attraktivität einer Vereinsmitgliedschaft für die Arbeiter oder anders gefragt: Welches waren die Motive für den Vereins- eintritt, der ja, vor allem durch das Streikverbot, immerhin mit einem Verzicht auf die Durchsetzung bestimmter Arbeits- und Betriebsinteressen der Arbeiter und damit mit einer Stilllegung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens verbunden war ¹⁾?

Analytisch lassen sich hier insgesamt vier, freilich miteinander zusammenhängende, Motivbündel unterscheiden, die sich bei der konkreten Entscheidung des individuellen Arbeiters für eine Mitgliedschaft allerdings jeweils überschneiden und mischten:

- Ökonomische Motive; ökonomische Beweggründe zählten fraglos zu den wichtigsten der Arbeiter für den Eintritt in bzw. die Mitgliedschaft im Werkverein (bei den vaterländischen Arbeitervereinen spielten diese eine weniger wichtige Rolle). Im Unterschied zu gewerkschaftlichen Forderungen stand hierbei aber nicht das Lohninteresse im Vordergrund, auch nicht das Interesse an den Arbeitsbedingungen allgemein, sondern gleichsam ein ökonomisches Sicherheitsdenken, das auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die Sicherung der materiellen Reproduktion beim Verlust oder der Minderung der Arbeitskraft gerichtet war ²⁾. Dabei beruhte im Übrigen die Wahrnehmung ökonomischer Vorteile durch die Arbeiter nicht immer ausschließlich auf deren freier Willensentscheidung, sondern konnte durch gezielten Druck der Unternehmensleitungen zumindest gefördert werden.
- Soziale Motive; hierunter sind vor allem die Beweggründe der Arbeiter zu fassen, die sich aus einer

¹⁾ Denn nur durch Druck und Zwang von seiten der Unternehmer läßt sich unseres Erachtens der Erfolg der gelben Bewegung nicht erklären.

²⁾ Beim AVA waren nach H.-J. Rupieper: Arbeiter, a.a. O., S. 185 die Mitgliedschaften in den Unterstützungskassen der entscheidende Eintrittsgrund.

Orientierungs- und Verhaltensunsicherheit im Spannungsfeld der Beziehungen von Belegschaften, Gewerkschaften und Unternehmern ergaben ¹⁾. Die Analyse der auf die Arbeit und auf das Privatleben bezogenen Einstellungsmuster und Verhaltenstypen von Arbeitern hatte ja gezeigt ²⁾, daß die subjektiven Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter nur bei einer aktiven Minderheit betriebliches Mitbestimmungsstreben und gewerkschaftliches (und darüber hinaus) politisches Engagement und Aktivität implizierten. Umgekehrt war bei einer Mehrheit von Arbeitern die subjektive Einschätzung und Verarbeitung des Verhältnisses zum Unternehmer einerseits, zu den Gewerkschaften andererseits, weniger eindeutig festgelegt, so daß bei diesen Arbeitern etwa eine latente, unter Umständen aber auch manifeste Konfliktbereitschaft und -fähigkeit gegenüber dem Unternehmer nicht ohne weiteres angenommen werden kann. Vielmehr dürften die Denk- und Verhaltensweisen eines Teils von ihnen durch die Orientierung an einem ständisch-korporativen Harmoniedenken einschließlich der hiermit verbundenen Vorstellung einer sorgenden und zwingenden Umfassung durch den Unternehmer geprägt gewesen sein. Für diese Arbeiter bedeutete die Organisation in einem Werkverein unter Umständen eine wesentliche Hilfe bei der subjektiven Lebensbewältigung, indem

1) Ähnliche Überlegungen dürften zu Mattheiers Annahme geführt haben, daß 'mangelndes Standesbewußtsein bzw. Solidaritätsgefühl' der Arbeiter (vgl. K. Mattheier, a.a.O., S. 146) zu den wichtigsten Motiven für den Beitritt zu den Werkvereinen zählten. Allerdings hat er hierbei unseres Erachtens die falschen Begriffe gewählt, wie überhaupt seine gesamte Motivanalyse sich nicht eben durch begriffliche Präzision und soziologische Klarheit auszeichnet.

2) Vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel 3.1.4.2.3. (Zur subjektiven Einstellung der Arbeiter auf entwickelte industrielle Lohnarbeit) und Kapitel 3.1.5.3. (Negative Integration oder begrenzte Anpassung der Arbeiter im organisierten Kapitalismus?).

sie die gelbe Organisation die ansonsten von den Arbeitern rational zu überschaubare Komplexität der Umwelt auf ein verarbeitbares Maß reduzierte und einen mehr oder minder festen Orientierungspunkt des Denkens und Handelns bot.

Mit den von uns als sozial bezeichneten Motiven der Mitgliedschaft in den Werkvereinen hängen weiterhin eng zusammen:

- Sozial-psychische Motive; so hat besonders P. Hinrichs darauf hingewiesen, daß die im Zeitraum zwischen 1890 - 1914 einsetzende ökonomische und organisatorische Rationalisierung des Arbeits- und Produktionsprozesses ¹⁾ eine "Komplementäre Philosophie der Werksgemeinschaft" nötig machte, "um die subjektive Seite der Arbeit in Schranken zu halten" ²⁾. Wenn auch die vor allem sozial-psychische Gewöhnung der Arbeiter an entwickelte industrielle Lohnarbeit nur ein Element werksgemeinschaftlicher Betriebspolitik gewesen ist ³⁾, so kann doch Hinrichs insoweit zugestimmt werden, als durch die Werkvereine bzw. die Werksgemeinschaftspolitik insgesamt ein gewisses Gegengewicht zu der Anonymisierung der sozialen Beziehungen im großbetrieblichen Arbeits- und Produktionsprozeß, vor allem zur 'Entfremdung' von Unternehmern und Belegschaften, geschaffen werden sollte. Dabei wurden die Arbeiter mehr oder minder offen auch und vor allem moralisch-emotional angesprochen ⁴⁾

1) Vgl. hierzu die ausführlichen Beschreibungen in Kapitel 3.1.4.2. (Die 'Taylorisierung' industrieller Lohnarbeit)

2) P. Hinrichs, a.a.O., S. 189.

3) Hiermit befaßten sich primär Maßnahmen 'sozialpsychologischer Rationalisierung', wie die im hier betrachteten Zeitraum entstehende Psychotechnik usw.; vgl. hierzu H. Bravermann, a.a.O., Kapitel 6. (Die Gewöhnung des Arbeiters an die kapitalistische Produktionsweise), S.110-119 sowie P. Hinrichs, a.a.O., Abschnitt III (Der Kampf um die Seele des deutschen Arbeiters), insbesondere S.208-221.

4) Erinnt sei hier nur an die weiter oben wiedergegebene Äußerung des MAN-Direktors v. Buz, daß es sich bei der neuen Betriebspolitik "keineswegs um ein kaltes Experiment (handelt), das Herz spricht auch mit - das soll ohne jede Sentimentalität konstatiert werden" (vgl. K. Mattheier, a.a.O., S. 70).

und wiederum vorindustrielle ständisch-korporative Einstellungen in bezug auf eine Interessenharmonie zwischen Belegschaften und den Unternehmern als Führern und Vertretern des gemeinsamen Wohls aktualisiert.

Neben ökonomischen, sozialen und sozial-psychischen Motiven gab es für die Attraktivität der gelben, wirtschaftsfriedlich-nationalen Bewegung bei den Arbeitern auch:

- Politische Motive; hiermit sind nicht die politischen Beweggründe der Unternehmer gemeint, auf Grund derer sie die Arbeiter (auch unter Druck) in den gelben und nationalen Vereinen zu organisieren versuchten. Vielmehr wäre der beträchtliche Erfolg dieser Bewegung unseres Erachtens kaum möglich gewesen, wenn die wirtschaftsfriedlich-nationale Idee nicht auch bei den Arbeitern (bzw. einer Reihe von ihnen) an bestimmte politische Einstellungen und Denkschemata hätte anknüpfen können. In diesem Zusammenhang sei an den weiter oben ausführlich dargestellten Nationalismus und Militarismus (einschließlich des damit verbundenen Antisozialismus) der preußisch-deutschen Gesellschaft im hier betrachteten Zeitraum erinnert ¹⁾. Nationalistische, militaristische und antisozialistische Auffassungen wurden auch, wie oben dargestellt, von einer Reihe von Arbeitern vertreten. Solche Arbeiter konnten bei den gelben, wirtschaftsfriedlich-nationalen Organisationen durchaus eine politische Heimat finden, die ihnen die sozialdemokratischen (aber auch die anderen gewerkschaftlichen) Verbände nicht boten. Hierbei spielten im übrigen keineswegs nur die vaterländischen Arbeitervereine eine Rolle; auch in den betriebs- bzw. unternehmensbezogenen Werkvereinen waren ja in der Regel nationale und damit zusammenhängend

1) Vgl. hierzu die entsprechenden Ausführungen in Kapitel 3.1.5.3. (Negative Integration oder begrenzte Anpassung der Arbeiter im organisierten Kapitalismus?).

auch militaristische sowie antigewerkschaftliche Auffassungen vorherrschend ²⁾.

Insgesamt hat die Diskussion möglicher Motive der Arbeiter für den Eintritt in die bzw. die Mitgliedschaft in der gelben, wirtschaftsfriedlich-nationalen Bewegung gezeigt, daß, entsprechend der Differenziertheit der gelben Bewegung selbst, es durchaus unterschiedliche Aspekte waren, die die 'Gelben' für eine ganze Reihe von Arbeitern attraktiv gemacht haben. Hieraus erklärt sich letztlich die im Vergleich zu den gewerkschaftlichen Organisationen doch recht beträchtliche Bedeutung der 'Gelben'.

Gemeinsam ist allen genannten Motiven, daß sie ein auf die Durchsetzung der eigenen Arbeits- und Betriebsinteressen gegen die des Unternehmers gerichtetes betriebliches Mitbestimmungsstreben der Arbeiter mehr oder minder ausschlossen. Schon von ihrer grundlegenden Denk- und Verhaltensdisposition her waren die typischen Werkvereinsmitglieder als Träger von betrieblichen und allgemein gewerkschaftlichen Mitbestimmungsbestreben weitgehend ungeeignet ¹⁾, und die Einbindung in die gelben Organisationen verfestigte eine solche Disposition noch.

Allerdings kann der spätere, etwa am Beispiel des AVA zu konstatierende, Rückgang der Bedeutung der wirtschaftsfriedlichen Werkvereine ²⁾ - bei aller gebote-

1) In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, daß zum Beispiel der AVA nicht nur in seiner Gründungsphase, sondern auch im weiteren Verlauf seines Bestehens, sich zu fast 90 % aus gewerkschaftlich nicht organisierten Arbeitern rekrutierte, während der Anteil von aus einer Gewerkschaft zum AVA Übergetretenen Arbeiter entsprechend klein war (vgl. H.-J. Rupieper: Arbeiter, a.a.O., Tab. 38, S. 285).

2) Seit ihrem Höhepunkt im Jahre 1908 nahm die Mitgliederzahl des AVA absolut und vor allem relativ nach und nach deutlich ab; nämlich von 80 auf ca. 30 % der Belegschaft 1913/14 (siehe die Übersicht zur Entwicklung der Mitgliederzahlen des AVA weiter oben). Noch deutlicher zeigen die Wahlen zur Betriebskrankenkasse 1909

nen Vorsicht der Aussage - als Anzeichen für bestimmte Lernprozesse auch dieser Arbeiter aufgefaßt werden, die die Verknüpfung der, nicht nur materiellen, Vorteile und Anreize mit spezifischen, vom Unternehmer diktierten Verhaltenszumutungen erkannten. Erwartet wurde ein Verzicht der Arbeiter gerade auf die 'Waffen', die es ihnen letztlich wesentlich mit ermöglichten, die Situation und Position des industriellen Lohnarbeiters auch langfristig zu verbessern: Koalitionsfreiheit (inclusive Streikmöglichkeit) und Kontraktfreiheit).

Diese Feststellungen sind jedoch in historischer Sicht zu relativieren; in den 1920er Jahren verbreitete sich - wie oben schon kurz erwähnt - die werksgemeinschaftliche Betriebspolitik im Zuge des Verfalls der demokratischen Institutionen und Autoritäten der Weimarer Republik erneut und verstärkt und mündete schließlich in die nationalsozialistische Politik und Ideologie der Volksgemeinschaft.

Auch trotz des zuletzt angedeuteten Lernprozesses der Arbeiter stellt die werksgemeinschaftliche Betriebspolitik der Unternehmer einen zeitweise sehr erfolgreichen neuartigen Versuch der Gestaltung des Verhältnisses von Belegschaften und Unternehmern dar. In einer Reihe von Großbetrieben - nur hier bestanden sowohl der Bedarf als auch die Möglichkeit der Errichtung von Werkvereinen - wurden wesentliche Inten-

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1851:
und die Gewerbeberichtswahlen 1912 den Bedeutungsrückgang (vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 316). I. Fischer betont, daß die in den Krisenjahren 1908/09 und 1913 auch auf Vereinsmitglieder ausgedehnten Entlassungen und die ständige Verteuerung der Lebenshaltung bei gleichzeitiger restriktiver Lohnpolitik die Arbeiter ihrer wirtschaftsfriedlichen Illusionen beraubt hatte (vgl. I. Fischer, a.a.O., S. 317). Auch die Mitgliederstärke der Gelben insgesamt nahm nach 1913 stark ab, ebenso allerdings die der Gewerkschaften (vgl. K. Mattheier, a.a.O., Tab. 1, S. 129).

tionen dieser Politik erreicht: eine gewisse Immunsierung der Arbeiter gegen die Sozialdemokratie und gewerkschaftliche Organisation allgemein, wie schon allein die beträchtlichen Mitgliederzahlen zeigen und eine gewisse Stabilisierung des betrieblichen Arbeits- und Produktionsprozesses durch die Einschränkung der betrieblichen Fluktuation der Arbeiter und die verstärkte Herausbildung einer Stammbelegschaft, wie zum Beispiel die oben wiedergegebenen Zahlen zur betrieblichen Verweildauer belegen.

Dennoch wurde die gelbe Bewegung und die ihr entsprechende Betriebspolitik keineswegs von der Unternehmerschaft allgemein so zustimmend beurteilt, wie man nach diesem Ergebnis annehmen könnte.

Abgelehnt wurden die Werkvereine vor allem von solchen Unternehmern ohne entsprechende eigene Organisation, die Konkurrenz Nachteile dadurch befürchteten, daß bei Arbeitskämpfen das eigene Unternehmen zur Produktionseinstellung gezwungen sein könnte, während das Konkurrenzunternehmen mit einer wirtschaftsfriedlichen Organisation vom Arbeitskampf nicht betroffen wäre.

Neben ökonomischen spielten aber auch politische Gründe bei der ausdrücklichen Ablehnung der Gelben durch eine Reihe von Unternehmern eine Rolle, und zwar in doppelter Hinsicht:

Einerseits wurde die mehr oder minder enge Bindung der gelben Organisationen an Parteien einer bestimmten Richtung abgelehnt, wie etwa durch den linksliberalen Schuhindustriellen Manz aus Bamberg, nach dessen (nicht ganz unberechtigter) Auffassung die wirtschaftsfriedlich-nationale Bewegung vor allem dazu diene, den rechtstehenden Parteien Arbeiterwähler zuzuführen ¹⁾.

Andererseits hegten verschiedene Unternehmer die Befürchtung, daß die gelbe Bewegung sich mit der Zeit als

1) Vgl. K. Mattheier, a.a.O., S. 205.

Ansatzpunkt einer gewerkschaftlichen Organisation entpuppen könnte, die sich dann gegen die Unternehmer richten würde ¹⁾.

Wenn man nun danach fragt, welche Unternehmer oder welcher Unternehmertypus bzw. welche Unternehmen besonders einer werksgemeinschaftlichen Betriebspolitik zuneigten, dann ist eine eindeutige Antwort nicht weniger schwierig zu geben, als bei der Frage nach den typischen Werkvereinsmitgliedern unter den Arbeitern. So läßt sich zum Beispiel keine eindeutige Entwicklungslinie der Betriebspolitik und der dieser entsprechenden Betriebsverfassungsversuche der Unternehmer festlegen. Zwar war der Übergang von einer autoritär-patriarchalischen oder -militärischen zu einer werksgemeinschaftlichen Betriebspolitik, der ja von den Inhalten und Grundanschauungen dieser Politiken recht naheliegt, der häufigere (so etwa bei MAN-Augsburg und bei Krupp in Essen), aber es gibt auch eine Entwicklungslinie, die von einer autoritären erst über den 'Umweg' einer aufgeklärten, auf dem Prinzip von Dialog und Verhandlung beruhenden Auffassung zur werksgemeinschaftlichen Betriebspolitik kam, zum Beispiel bei Bosch oder bei Siemens ²⁾.

1) Vgl. K. Mattheier, a.a.O., S. 204. Mattheier nennt weiterhin moralische Gründe, die manchen Unternehmer zur Ablehnung der Gelben veranlaßt haben. So äußerte etwa Emil Rathenau von der AEG: "Die gemeinsten Kerle, die schlimmsten Heuchler allein seien in den gelben Verbänden, anständige Arbeiter würden nie in dieselben gehen", zitiert nach ebenda.

2) Zu Bosch siehe ausführlich Kapitel 3.2.1.2.2. (Die Einführung des Taylorsystems bei Bosch durch die Unternehmensleitung und der Widerstand der Belegschaft). Zu Siemens schreibt J. Kocka: Unternehmensverwaltung, a. a.O., S. 363 u.a.: "Somit unterbrach die Aufzucht der "Gelben" die betriebsverfassungsmäßige und -organisatorische Entwicklung der ersten Jahre des Jahrhunderts, die sich auf institutionalisierten Interessenausgleich hinbewegte und zugleich wichtige Entscheidungen aus dem Einzelunternehmen hinaus auf eine überbetriebliche Ebene zu verschieben begann. Mit dem "gelben" Werkverein holte sich die Firma auf fast geniale Weise ihre selbständige Handlungsfreiheit zurück. ... Somit hielten die Gelben für knapp 10 Jahre eine Entwicklung auf,

Grundsätzlich ist festzuhalten, daß eine werksgemeinschaftliche Betriebspolitik auf Großbetriebe beschränkt war, wie oben schon kurz erwähnt. Denn zum einen waren nur hier die ökonomischen, insbesondere die finanziellen, Möglichkeiten für ein ausgebautes System von Unterstützungs- und Betreuungseinrichtungen für die Arbeiter gegeben, die ja zentrales Moment einer solchen Politik waren. Zum anderen bestand im wesentlichen auch nur in Großbetrieben ein Bedarf bzw. eine Notwendigkeit für die werksgemeinschaftliche Betriebspolitik; in diesem Zusammenhang sei nur an das oben dargestellte Problem der anonymisierten Sozialbeziehungen im großbetrieblichen Arbeits- und Produktionsprozeß, insbesondere auch die 'Entfremdung' zwischen Unternehmern und Belegschaften, erinnert, der ja eine solche Politik gerade entgegenwirken sollte. In kleineren Betrieben traten solche Probleme entweder erst gar nicht auf, oder ihnen konnte auf anderem Wege begegnet werden, beispielsweise durch persönlichen Kontakt von Unternehmer und Arbeiter.

Weiterhin lassen sich historisch bestimmte Schwerpunkte der Entstehung der Werkvereine identifizieren, die unter Umständen Hinweise auf den Typus von Unternehmern bzw. Unternehmen geben, die einer werksgemeinschaftlichen Betriebspolitik besonders zuneigten.

K. Mattheier unterscheidet hier im wesentlichen zwei Bereiche von Unternehmen bzw. Unternehmern ¹⁾: die Metallindustrie einerseits und die Grundstoffindustrie sowie die chemische Industrie andererseits.

In der Metallindustrie habe vor allem die ständige Auseinandersetzung mit dem Deutschen Metallarbeiterver-

Fortsetzung der Fußnote 2) von Seite 1854:
die sich in und nach dem ersten Weltkrieg stärker für die überbetriebliche Regelung der Arbeiterfragen (Tarife und Auseinandersetzungen der "Sozialpartner", zunehmende Eingriffe des Staates) entschied."

1) Vgl. K. Mattheier, a.a.O., S. 198f.

band (DMV) die Unternehmer zu einer werksgemeinschaftlichen Politik bewegt, weil hiermit Streiks und daraus evtl. entstehende Konkurrenz Nachteile sehr wirksam unterlaufen werden konnten. Das bedeutet implizit, daß eine solche Politik besonders häufig dort zur Anwendung hätte kommen müssen, wo der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Arbeiter hoch und die Streikhäufigkeit groß war. Tatsächlich waren in der Metallindustrie (hier als Zusammenfassung von Maschinenbau und Metallverarbeitung einschließlich Elektroindustrie) die Arbeiter 1913 zu fast 30 %, für eine Massengewerkschaft wie den DMV also sehr hoch, organisiert ¹⁾. Darüber hinaus war die Arbeitskampffrequenz groß - in der Zeit von 1909 bis 1913 die zweithöchste aller Gewerbegruppen nach dem Bergbau ²⁾. Auf einer allgemeinen Ebene scheint sich also Mattheiers Annahme zu bestätigen. Andererseits zeigt die Betrachtung von MAN-Augsburg, daß die genannten Voraussetzungen dort gerade nicht gegeben waren: Die gewerkschaftliche Organisation im DMV war gering, und nur deswegen war der große organisatorische Erfolg des AVA überhaupt möglich. Darüber hinaus war gerade MAN-Augsburg ein Betrieb, in dem nicht gestreikt wurde, so daß insgesamt dieses Beispiel Mattheiers Überlegungen widerspricht.

Damit läßt sich im Grunde lediglich festhalten, daß eine werksgemeinschaftliche Betriebspolitik von solchen Unternehmern betrieben wurde, die antigewerkschaftlich eingestellt waren. Abgesehen davon, daß dies für fast alle Unternehmer zutraf, gibt dieser Befund für eine Typisierung wenig her, sondern bestätigt nur die weiter oben schon beschriebenen Intentionen und Zielsetzungen der werksgemeinschaftlichen Betriebspolitik.

Für die Grundstoffindustrie sowie die chemische Industrie stellt Mattheier fest, daß hier zum einen die

1) Vgl. H. Volkmann: Organisation, a.a.O., Tab. 1, S.428.

2) Vgl. ebenda.

Belegschaften nicht besonders fachlich qualifiziert gewesen seien noch überhaupt über ein höheres geistiges Niveau verfügten und zum anderen und damit zusammenhängend der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Arbeiter relativ gering gewesen sei. Aus diesem Grunde intendierten die Unternehmer dieser Branchen, sofern sie eine werksgemeinschaftliche Politik betrieben, nicht primär die Abwehr der Gewerkschaften, sondern in erster Linie die Absicherung ihres Herrschaftsanspruchs im Betrieb gegen staatliche Eingriffe ¹⁾.

Auch diese Annahmen Mattheiers bedürfen unseres Erachtens erheblicher Einschränkungen. Zumindest was den Bergbau angeht, kann nicht pauschal vor einer geringen fachlichen Qualifikation der Arbeiter und vor allem nicht von mangelnder gewerkschaftlicher Organisation sowie Konfliktbereitschaft und -fähigkeit gesprochen werden ²⁾. Zutreffend ist aber zweifellos, daß die hier angesprochenen Unternehmer u.a. auch eine Abwehr staatlicher Eingriffe in die Betriebsverfassung zum Ziel hatten ³⁾. Dazu bedurfte es allerdings nicht unbedingt eines werksgemeinschaftlichen Betriebsverfassungsversuchs; vielmehr wurde ein solches Ziel ja gerade im Rahmen der von uns als autoritär bezeichneten Betriebsordnungsvorstellungen der Unternehmer verfolgt ⁴⁾.

Damit ist auch die pauschale Kennzeichnung der Großindustriellen der Grundstoff- und Chemieindustrie als typische Vertreter werksgemeinschaftlicher Betriebspolitik unzutreffend.

Insgesamt haben unsere Überlegungen ergeben, daß die

1) Vgl. K. Mattheier, a.a.O., S. 198.

2) Vgl. hierzu unsere detaillierten Ausführungen in Kapitel 3.2.1.2.3. (Der Konflikt um die Verlängerung der Seilfahrt auf der Zeche Bruchstraße und der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905).

3) Vgl. die entsprechenden Ausführungen ebenda.

4) Vgl. hier die Ausführungen in Kapitel 3.3.1. (Der autoritäre Betriebsverfassungsversuch).

klare Identifizierung eines werksgemeinschaftlichen Unternehmertypus auf erhebliche Schwierigkeiten stößt. Die verschiedenen Faktoren, die zur Herausbildung einer solchen Politik geführt haben, scheinen so vielfältig zu sein, daß sie kaum generalisierbar sind.

Zusammenfassung ist darum festzuhalten, daß die Herausbildung einer werksgemeinschaftlichen Betriebspolitik und des damit zusammenhängenden Betriebsverfassungsversuchs bei allen strukturellen Voraussetzungen gerade hinsichtlich der jeweiligen Belegschaften (die im einzelnen oben beschrieben worden sind) in hohem Maße auch von den individuellen sozialen Vorstellungen des jeweiligen Unternehmers über soziale Ordnung und das Verhältnis von Belegschaft und Unternehmer, von seinen politischen Anschauungen und ökonomischen Interessen ¹⁾ abhing und letztlich der individuellen entsprechenden Entscheidung bedurfte ²⁾.

Die werksgemeinschaftliche Betriebspolitik kann damit als eine Möglichkeit der Gestaltung des Verhältnisses von Unternehmern und Belegschaften gesehen werden, der andere Möglichkeiten in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen funktional äquivalent waren, wie etwa die autoritäre oder die sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebspolitik, und deren Anwendung letztlich von einer entsprechenden unternehmerischen Entscheidung abhing.

Abschließend soll der Versuch gemacht werden, die wesentlichen Prinzipien und Merkmale der werksgemeinschaftlichen Betriebspolitik und des durch sie geprägten Betriebsverfassungsversuchs zusammenfassend zu

1) Wie diese wiederum sich entwickelt und differenziert haben, kann hier nicht weiter verfolgt werden.

2) In seiner Gegenübersetzung der MAN-Werke in Augsburg und Nürnberg kommt auch H.-J. Rupieper: Arbeiter, a.a.O., S. 181, zu dem Ergebnis, daß letztlich die unternehmerische Entscheidung ausschlaggebend für die Entwicklung der Werkvereinsbewegung war.

analysieren und die Neuartigkeit dieser Politik und ihre Unterschiede zu anderen Betriebsordnungsvorstellungen der Unternehmer noch einmal deutlich zu machen.

K. Saul hat den Unterschied zwischen der autoritären und der werksgemeinschaftlichen Betriebspolitik auf den Begriff des Übergangs von der Repression zur Manipulation gebracht ¹⁾. Diese schlagwortartige Kennzeichnung beschreibt die Entwicklung allerdings nur insoweit zutreffend, als sich aus der Auffassung werksgemeinschaftlich orientierter Unternehmer vom Arbeiter bestimmte Konsequenzen für die Behandlung der Arbeiter ergaben, die nicht mehr auf bloße Unterdrückung reduziert sein sollte. Im Unterschied zur autoritären Betriebspolitik wurde den Arbeitern nicht mehr nur mit moralischer Härte begegnet und ihnen alles zugemutet; vielmehr wurde die Belegschaft als soziale Größe gesehen und entsprechend der Arbeiter als Individuum, das eine beschränkte, doch ökonomisch vollwertige Funktion erfüllte und dementsprechend sozial akzeptiert werden mußte ²⁾. Die Anerkennung der ökonomischen und sozialen Vollwertigkeit war nun allerdings nicht mit einem Zugeständnis einer politischen Selbständigkeit oder gar Gleichberechtigung der Arbeiter verbunden; im Gegenteil, der grundsätzliche Herrschaftsanspruch der Unternehmens- und Betriebsleitungen wurde unverändert aufrecht erhalten.

Mit dieser Auffassung vom Arbeiter korrespondierte die Vorstellung vom Unternehmer als Führer der Belegschaft und als Vertreter des gemeinsamen Wohls. So betonte C. Duisberg von den Farbenfabriken Bayer 1913 ³⁾:

Das Direktorium der Farbenfabriken war von jeher dem Grundsatz treu, daß es als Vertreter eines ge-

1) Vgl. K. Saul: Staat, a.a.O., S. 133-187 (Von der Repression zur Manipulation. Werkvereine und "Vaterländische" Arbeitervereine als Instrument innerbetrieblicher und politischer Machtsicherung).

2) Vgl. hierzu S. Braun: Betriebspolitik, a.a.O., S. 15.

3) Zitiert nach P.G.v. Beckerath, a.a.O., S. 393.

schäftlichen Unternehmens nicht nur rein wirtschaftliche Interessen zu vertreten, sondern daneben in gemeinwirtschaftlichem Sinne auch für seine Arbeiter und Angestellten wie die Werksangehörigen überhaupt zu sorgen und damit soziale und ethische Pflichten der verschiedensten Art zu erfüllen hat.

Ebenso lag der werksgemeinschaftlichen Betriebspolitik eine spezifische Vorstellung von Betrieb und damit zusammenhängend von Betriebsgemeinschaft zugrunde. Der Betrieb wurde nicht als arbeitsteilig organisiertes Zweckgebilde zur Erfüllung bestimmter, abgegrenzter Funktionen gesehen, sondern als organisch gewachsene Gemeinschaft von Unternehmer und Arbeitern, freilich mit den eben genannten unterschiedlichen Positions- und Funktionszuweisungen ¹⁾. Die Vorstellung von der Regelung der betrieblichen Sozialbeziehungen orientierte sich damit letztlich am Handwerksbetrieb, in dem Kooperation unproblematisch, weil unmittelbar anschaulich, war und durch technische und organisatorische Veränderungen auch nicht grundlegend beeinflusst wurde.

Schließlich lag der werksgemeinschaftlichen Auffassung ein Begriff von Arbeit als Berufsarbeit zugrunde, zu welcher der Arbeiter eine wesentlich individualistische, moralische Beziehung hat ²⁾, während die technische und ökonomische Dimension industrieller Lohnarbeit vernachlässigt wurde.

Die Überlegungen zu einigen der den werksgemeinschaftlichen Vorstellungen der Unternehmer letztlich zugrundeliegenden Auffassungen von Arbeiter und Unternehmer sowie von Arbeit und Betrieb machen sehr deutlich, daß die Bildung werksgemeinschaftlicher Betriebsverfassungen - ungeachtet ihrer oben beschriebenen ökonomischen

1) Der Begriff der Gemeinschaft wird hier im Sinne von F. Toennies als Verkörperung des 'natürlichen, organischen, wesenhaften sozialen Prinzips' verwandt im Unterschied zu dem im Begriff Gesellschaft ausgedrückten 'gemachten, künstlichen, bloß zweckhaften und rationalen Prinzip', vgl. F. Toennies, a.a.O.

2) Vgl. S. Braun: Betriebsgemeinschaft, a.a.O., S. 219.

mischen, sozialen und politischen Wirksamkeit - schon bei ihrer Entstehung den Versuch darstellte, das Verhältnis von Belegschaften und Unternehmern in einer Art und Weise zu gestalten, die den Anforderungen der durch die industriell-kapitalistische Arbeits- und Wirtschaftsweise sowie die individualistisch-liberale Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft geprägten betrieblichen Situationen und Verhältnisse nicht entsprach.

So konnte der Unternehmer unter Markt- und Vertragsverhältnissen nicht Führer der Belegschaft und Vertreter des Gemeinwohls sein, weil er unter Beachtung von Konkurrenzzwängen eigene Interessen verfolgte (verfolgen mußte), die sich von denen der Arbeiter und der Belegschaft unterschieden bzw. zu diesen im Gegensatz standen.

Ebenso befand sich eine Auffassung vom Arbeiter, die diesen zwar in bestimmten Grenzen als Individuum bzw. als soziales Wesen akzeptierte, dem 'sozial' zu begegnen war, ihm jedoch gleichzeitig eine politische Gleichberechtigung, ja auch nur ein Mitspracherecht, prinzipiell absprach, in einem Widerspruch vor allem zu der in der bürgerlichen Gesellschaft grundsätzlich geforderten individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik.

Und schließlich entsprach auch die Orientierung der werksgemeinschaftlichen Vorstellungen von Arbeit und Betrieb bzw. betrieblichen Sozialbeziehungen an handwerklich-vorindustriellen Gegebenheiten kaum der durch die industriell-kapitalistische Arbeits- und Wirtschaftsweise geprägten Arbeits- und Betriebssituation.

So läßt sich insgesamt der werksgemeinschaftliche Betriebsverfassungsversuch als "Ausdruck für ein mehr oder weniger interessenorientiertes Zurückbleiben des gesellschaftlichen Bewußtseins hinter den gesellschaftlichen Tatsachen" ¹⁾ bezeichnen, dessen Wirkungs-

1) S. Braun: Betriebsgemeinschaft, a.a.O., S. 219.

weise und dessen Erfolg letztlich darauf zurückzuführen sind, daß weder bei den hier angesprochenen Unternehmern noch bei den betreffenden Arbeitern allgemein ein Maß an gesellschaftlicher Rationalität gegeben war, das 'moderne', sachgemäße Formen der Regelung des Verhältnisses von Unternehmern und Belegschaften ermöglicht bzw. notwendig gemacht hätte.

Solche Formen deuteten sich in der Phase der Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen allerdings in verschiedenen sozialreformerisch-aufgeklärten Betriebsverfassungsversuchen an.

3.3.3. Der sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebsverfassungsversuch

Der von uns als sozialreformerisch-aufgeklärt bezeichnete Betriebsverfassungsversuch war durch eine Betriebspolitik geprägt, die von zwei grundsätzlichen Annahmen über das Verhältnis zwischen Belegschaften und Unternehmern ausging:

Sie teilte nicht die durch die autoritäre Betriebspolitik vorausgesetzte Annahme, daß das materielle Streben der Arbeiter nach höheren Löhnen und sonstigen Gratifizierungen, gepaart mit der Furcht vor Entlassung, die Unterordnung der Arbeiter im Betrieb ausreichend bewirkte und daß darüber hinaus die Arbeiter zu weitergehenden Tätigkeiten als der Erfüllung ihrer eng eingegrenzten und genau vorgeschriebenen Arbeitsleistung weder fähig noch willens waren, sondern hatte sich gerade zum Ziel gesetzt, die Arbeiter zu 'mitdenkenden Helfern' der Betriebsleitung zu erziehen. Darum wurden ihnen bestimmte - eng eingegrenzte - Rechte der Information, der Mitberatung und Mitwirkung eingeräumt, die allerdings die unternehmerische Entscheidungsfreiheit insbesondere in wirtschaftlichen Fragen nicht einschränkten.

Im Unterschied zur werkgemeinschaftlichen unterstellte die sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebspolitik keine

Interessenkoinzidenz von Arbeitern und Unternehmern, sondern ging davon aus, daß Arbeiter und Unternehmer unterschiedliche, aber durchaus miteinander zu harmonisierende Interessen hatten.

Das bekannteste Beispiel für die sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebspolitik im Zeitraum der Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen findet sich - neben H. Freeses Konzept der 'konstitutionellen Fabrik' - im Betriebsverfassungsversuch Ernst Abbes bei den Jenaer Zeißwerken, auf den in diesem Kapitel etwas ausführlicher eingegangen werden soll. Ansätze einer solchen Politik lassen sich allerdings schon in der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen in der Form der ersten betrieblichen Arbeiterausschüsse in Deutschland seit 1850 feststellen. Deren Entwicklung soll zunächst im historischen Überblick nachgezeichnet werden, um daran anschließend zusammenfassend schon bestimmte Voraussetzungen, Funktionen und Zielsetzungen des sozialreformerisch-aufgeklärten Betriebsverfassungsversuchs systematisch deutlich zu machen ¹⁾.

Die Entwicklung und Verbreitung der 'freiwilligen' betrieblichen Arbeiterausschüsse:

Die ersten betrieblichen Arbeiterausschüsse richteten im Jahre 1859 vier Textilunternehmer auf Initiative des Kattundruckereibesitzers Carl Degenkolb im sächsischen Eilenburg ein ²⁾. Degenkolbs Kattundruckerei war ein Großbetrieb mit ca. 1.000 Beschäftigten und hatte zu jener Zeit einen relativ großen Bedarf an qualifizier-

1) Aus diesem - systematischen - Grund erfolgt die Behandlung der in der Zeit vor 1890 von verschiedenen Unternehmern auf freiwilliger, d.h. nicht durch den Staat geforderter, Grundlage errichteten Arbeiterausschüsse erst im Zusammenhang der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen, obwohl ihre Entwicklung historisch bereits vorher einsetzte.

2) Vgl. hierzu H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 212 - 221.

ten Arbeitskräften, die noch in den 1840er Jahren zum Teil in Frankreich rekrutiert werden mußten. Am 19. März 1850 schlossen die vier Unternehmer unter Degenkolbs Federführung ein Abkommen quasi über die Gründung eines Arbeitgeberverbandes, das, neben einer Reihe von konkurrenzeinschränkenden Regelungen, auch Bestimmungen über eine betriebliche Interessenvertretung der Arbeiter enthielt. Danach waren Fabrikausschüsse in jedem der vier Betriebe und ein Fabrikrat auf überbetrieblicher Ebene zu bilden, in denen jeweils auch Arbeiter vertreten waren. Im einzelnen sollten sich die Fabrikausschüsse jeweils aus dem Unternehmer, einem technischen Arbeiter und einem Handarbeiter, der Fabrikrat aus drei Unternehmern, einem technischen Arbeiter (Werkmeister) und einem Handarbeiter zusammensetzen. Die Aufgaben der Fabrikausschüsse erstreckten sich u.a. auf die Vermittlung bei Streitigkeiten unter den Arbeitern, die Aufrechterhaltung der Fabrikordnung, die Einziehung der Beiträge zur Krankenunterstützungskasse, die Einziehung von Strafgeldern sowie die Überwachung der Fabrikkinder. Dem Fabrikrat standen u.a. die Entscheidung über Beschwerden der Arbeiter gegen den Unternehmer, die Festsetzung der Arbeitszeit und die Kündigungsfristen, die Festsetzung der Zahl und Prüfung der Lehrlinge, die Aufsicht über die Krankenunterstützungskasse sowie der Entwurf der Statuten von Fabrikpensionskassen und deren Verwaltung zu ¹⁾.

Der nächste bekannt gewordene Arbeiterausschuß bildete sich bei der Mechanischen Weberei David Peters & Co. in Neviges-Elberfeld aus dem Vorstand der 1861 gegrün-

1) Vgl. H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 109f. Im wesentlichen entsprachen diese Regelungen den Vorstellungen, die Degenkolb bereits 1849 als Mitglied des Volkswirtschaftlichen Ausschusses der Frankfurter Nationalversammlung in einem Minoritäts-Gegenentwurf zum Entwurf einer Reichsgewerbeordnung vorgelegt hatte; vgl. hierzu ausführlich Kapitel 3.3.4. (Die gesetzlichen Regelungen der Betriebsverfassung).

deten betrieblichen Unterstützungskasse heraus ¹⁾. Diese Weberei hatte einen relativ hohen Mechanisierungsgrad, nach dem sie nach einem Brand im Jahre 1860 nach englischem Muster neu aufgebaut worden war. Um 1864 wurde die Belegschaftsstärke mit ca. 400 angegeben.

Der Vorstand der Unterstützungskasse setzte sich zunächst aus dem Unternehmer, zwei von diesem ernannten und drei von der Generalversammlung der Kassenmitglieder gewählten Arbeitern zusammen ²⁾. Anfangs fungierte der Vorstand nur als beratendes Organ der betrieblichen Unterstützungskasse, jedoch erweiterten sich seine Befugnisse später auf gewisse Mitspracherechte bei der Überwachung der Fabrikordnung. Am 28. März 1886 erhielt die Unterstützungskasse ein neues Statut, durch das der Vorstand in einen Ältestenrat umgewandelt wurde.

Der Ältestenrat setzte sich aus einem Teilhaber der Firma und aus acht Mitgliedern, die zur einen Hälfte von der Generalversammlung gewählt, zur anderen Hälfte von der Geschäftsleitung ernannt wurden, zusammen. Das Amt des Ältestenrates konnten nur männliche Mitglieder ausüben, die mindestens 30 Jahre alt und 10 Jahre in einem Betrieb der Firma beschäftigt waren.

Aufgaben des Ältestenrates waren unter anderem die:

- Kassenprüfung der Unterstützungskasse,
- Fürsorge für die Kassenmitglieder,
- Bekämpfung der "Roheit und Trunksucht" sowie Beaufsichtigung der "sittlichen" Führung insbesondere der jüngeren Mitglieder,
- Überwachung der Einhaltung der Fabrikordnung,
- Mithilfe bei der Verhinderung der Veruntreuung und Vergeudung von Rohstoffen,
- Erteilung von Verwarnungen an Arbeiter und bei Nichtbefolgung Weitergabe von entsprechenden Mitteilungen an die Geschäftsleitung.

1) Vgl. hierzu H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 221-227.

2) Vgl. M. Sering, a.a.O., S. 21.

Darüber hinaus hatte der Ältestenrat als das Vertrauensmännergremium von Arbeitern und Arbeitgeber in den folgenden Punkten mit der Geschäftsleitung Rat zu pflegen:

- Feststellung und Änderung der Fabrikordnung,
- Änderung der Stücklöhne,
- Beschränkung oder Ausdehnung der Arbeitszeit,
- Richtlinien zur Beseitigung von Unfallgefahren und Erhöhung und Verbesserung der Produktionsleistungen.

Im Jahre 1872 entstand der Lokal-Verein der Arbeiter der Porzellanmanufaktur zu Selb mit einer Arbeitervertretung im Betrieb des Fabrikanten Lorenz Hutschenreuther. In § 1 der Vereinsstatuten hieß es unter anderem, der Verein solle das geistige und materielle Wohl der Arbeiter der Manufaktur heben, das gegenseitige Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fördern, etwaige Differenzen zwischen denselben schlichten und den Mitgliedern in Krankheits- oder Unfällen sowie im Alter eine Unterstützung gewähren ¹⁾. Zur Erreichung dieser Zwecke waren eine mit dem Personal vereinbarte Fabrikordnung, ein gleichmäßig zusammengesetztes Schiedsgericht zur Regelung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Unternehmer und Belegschaft bezüglich dieser Fabrikordnung, eine Fabrikkranken- und Begräbniskasse sowie eine Invaliden- und Unfallkasse eingerichtet worden. Über die Leitung des Lokal-Vereins, den eigentlichen Arbeiterausschuß wurde folgendes in den Vereinsstatuten bestimmt: Vorstand war der jeweilige Fabrikbesitzer bzw. dessen Stellvertreter, weitere Ausschußmitglieder waren fünf durch die Vereinsmitglieder gewählte und drei durch den Fabrikbesitzer ernannte Vertreter, die unter sich einen Obmann zu wählen hatten. Der Obmann vertrat den Vorstand, wenn dieser verhindert war oder der Beratungsgegenstand sich gegen ihn richtete. Im übrigen waren

1) Vgl. im folgenden O. Neuloh: Betriebsverfassung, a.a.O., Anhang, S. 272f.

Lehrlinge und Tagelöhner nicht Mitglieder des Lokal-Vereins und somit auch nicht wahlberechtigt. Über die Arbeit dieses "Personal-Ausschusses" teilte Hutschenreuther in einem Schreiben an den Verein für Socialpolitik aus dem Jahre 1890 unter anderem mit ¹⁾, daß die hauptsächlichen Obliegenheiten des Ausschusses in der Überwachung der Fabrikordnung (mit Befugnissen zur Bestrafung bei Übertretung derselben), der Entgegennahme von Beschwerden der Arbeiter wie des Fabrikherren und deren Erledigung sowie der Schlichtung von Streitigkeiten der Arbeiter unter sich bestanden. Weiterhin hatte er bestimmte Befugnisse bei der Verwaltung der Fabrik-Invalidenkasse.

Im Jahre 1873 wurden die Grundlagen für die Bildung eines weiteren Arbeiterausschusses bei der mechanischen Weberei F. Brandts in Mönchen-Gladbach ²⁾ gelegt, deren Belegschaftszahl zwischen 300 und 400 schwankte. Brandts hatte zunächst eine betriebliche Krankenkasse gegründet, deren Vorstand dann im Laufe der Zeit zu einer Betriebsvertretung fortentwickelt wurde. 1881 wurde ein Statut erlassen, nach dem ein Ältesten-Kollegium sich aus vier von der Geschäftsleitung ernannten Mitgliedern (von denen eines den Vorsitz des Kollegiums führte) sowie acht von allen volljährigen Arbeitern und Arbeiterinnen gewählten (männlichen und weiblichen) Vertretern zusammensetzte, die wenigstens 24 Jahre alt sein und mindestens zwei Jahre der Kasse angehört haben mußten. Die Tagesordnung der Sitzungen dieses Ältesten-Kollegiums mußte vom Unternehmer genehmigt werden, die Beschlüsse und die Entscheidungen des Kollegiums erhielten erst mit schriftlicher Zustimmung des Unternehmers bindende Wirkung.

1) Vgl. O. Neuloh: Betriebsverfassung, a.a.O., Anhang, S. 271.

2) Vgl. im folgenden K. Sternfeld: Die geschichtliche Entwicklung der Betriebsvertretung, Diss., Jena 1935, S. 19, sowie M. Sering, a.a.O., S. 13 - 16.

Hauptaufgaben des Ältesten-Kollegiums waren die:

- Verwaltung der Wohlfahrtseinrichtungen,
- Beratung der Bestimmungen der Fabrikordnung (davon waren ausdrücklich die Lohnfragen ausgeschlossen),
- Überwachung der Ausführung der Fabrikordnung und Handhabung der Strafgewalt,
- Kenntnissnahme von Störungen im Produktionsprozeß durch schlechtes Material, Maschinenfehler, Mängel der Arbeitszuteilung,
- Kontrolle der Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen,
- Beaufsichtigung der sittlichen Lebensführung insbesondere der jugendlichen Arbeiter,
- Schlichtung von Streitigkeiten.

Allgemein sollte der Ausschuß für die Erhaltung und Förderung des Geistes der Zusammenhörigkeit, der Ordnung und guten Sitte unter den Arbeitern der Fabrik sorgen und dem einzelnen mit Fürsorge und Rat zur Seite stehen ¹⁾.

Ein weiteres Beispiel für die Errichtung von Ausschüssen war die Schnellpressen- und Druckmaschinenfabrik König u. Bauer in Kloster-Oberzell bei Würzburg im Jahre 1873 ²⁾. Die Belegschaft rekrutierte sich zu einem großen Teil aus qualifizierten Facharbeitern, der

1) Der Arbeiterausschuß bei F. Brandts kann als bekanntestes Beispiel einer an den Vorstellungen und Normen der katholischen Soziallehre orientierten sozialen Betriebspolitik angesehen werden, welche Brandts, stark beeinflusst von dem Sekretär des Vereins für Arbeiterwohl, F. Hitze, betrieb. Zur katholischen Soziallehre siehe im einzelnen Kapitel 1.5. (Betriebsverfassung als naturrechtliche Norm (Die Auffassung der katholischen Soziallehre)) in Teil I der vorliegenden Untersuchung. Hier sind auch die grundlegenden Ausführungen des Bischofs Ketteler und Hitzes über die Gestaltung des Verhältnisses von Unternehmer und Belegschaft nach dem Leitbild der 'Familie' wiedergegeben, die Brandts mit seiner Betriebspolitik zum Teil umzusetzen versuchte.

2) Vgl. dazu H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 256 - 260 sowie B. Flohr, a.a.O., S. 108f.

Rest waren Hilfsarbeiter, die nebenbei noch Landwirtschaft betrieben.

In dieser Fabrik wurde ein Fabrikrat gebildet, der aus den drei Unternehmern, sechs Arbeiterdelegierten und vier Werkführern bestand. Die Aufgaben dieses Fabrikrates waren unter anderem:

- Überwachung der Wohlfahrtseinrichtungen und der Fabrikordnung,
- Mitwirkung bei der Festsetzung der Gruppenakkorde,
- Ausübung des Strafwesens.

Im Jahre 1874 wurde ein Arbeiterausschuß auf der Marienhütte bei Kotzenau errichtet. Bestehend aus 13 von der Belegschaft gewählten Mitgliedern, hatte er unter anderem auch das Verhalten der Arbeiter außerhalb der Fabrik zu kontrollieren. Ging zum Beispiel ein Arbeiter eine Ehe ohne Zustimmung des Ältestenrats ein, so konnte er seinen Arbeitsplatz verlieren ¹⁾.

Eines der bekanntesten Beispiele für die freiwillige Errichtung von Betriebsvertretungen war das Konzept der sogenannten 'konstitutionellen Fabrik' in der Berliner Jalousie- und Holzpflasterfabrik von Heinrich Freese ²⁾. Zunächst erfolgte 1884 die Annahme einer Fabrikordnung unter Mitwirkung der Arbeiter. Im Jahre 1888 wurde dann eine Betriebsvertretung errichtet. Sie setzte sich aus 15 Mitgliedern zusammen, von denen jedes Jahr 11 von der Generalversammlung aller Fabrikangehörigen gewählt und 4 aus den Reihen der Fabrikbeamten und Arbeiter vom Unternehmer ernannt wurden. Wählbar waren jeder volljährige Angestellte und Arbeiter sowie jede Arbeiterin. Die Sitzungen dieser Betriebsvertretung waren fabriköffentlich. Am Schluß jeder Sitzung hatte jedes Belegschaftsmitglied das Recht, Beschwerden und Wünsche vorzubringen, wodurch

1) Vgl. K. Sternfeld, a.a.O., S. 18 sowie B. Flohr, a.a.O., S. 135.

2) Vgl. dazu K. Sternfeld, a.a.O., S. 21f. und H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 260 - 266.

sich der Unternehmer eine zusätzliche Informationsquelle erschloß.

Hauptaufgaben der Betriebsvertretung waren die:

- Vereinbarung der Fabrik- und Arbeitsordnung mit der Geschäftsleitung,
- Schlichtung bei Streitigkeiten der Arbeiter,
- Verwaltung der Wohlfahrtseinrichtungen,
- Ausübung des Strafwesens,
- Mitwirkung bei der Festsetzung der Gewinnbeteiligungsquote.

Im Zusammenhang mit seinem Konzept der konstitutionellen Fabrik führte Freese auch den Tarifvertrag (1884), die Gewinnbeteiligung der Angestellten (1888) sowie der Arbeiter (1891) und im Jahre 1891 als einer der ersten Unternehmer den Acht-Stunden-Tag ein ¹⁾.

Freese versuchte mit der schrittweisen Realisierung seines Konzepts der konstitutionellen Fabrik im Industriebetrieb eine Gewaltenteilung vorzunehmen, die sich an der Trennung von Exekutive, Legislative und Judikative auf staatlicher Ebene orientierte. Hierbei verkörperte der Fabrikherr das Betriebsoberhaupt, dessen Machtbefugnisse durch eine Arbeitervertretung beschränkt wurden, die durch die Einrichtung einer die gegenseitigen Interessen abgrenzenden Fabrikverfassung, die Errichtung von Selbstverwaltungsinstitutionen und durch die Einschaltung paritätischer Einigungsämter und von Gewerbegerichten an den Gewalten partizipieren sollte ²⁾.

Als letztes Beispiel für die Errichtung einer Arbeitervertretung in der Privatindustrie sei die mechanische Weberei in Hannover-Linden genannt ³⁾. Im Betrieb waren 2.000 Arbeiter beschäftigt. Die Werksleitung hatte

1) Vgl. E. Potthoff, O. Blume, H. Duvernell, a.a.O., Anhang, S. 342f.

2) Vgl. H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 225.

3) Vgl. O. Neuloh: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 92.

sich eine ständige Beratungs-Kommission eingerichtet, zu der aus jeder Abteilung des Betriebes ein Mitglied gewählt wurde. Verwaltungsaufgaben hatte diese Kommission nicht.

Schließlich entstanden im Jahre 1889 die ersten Arbeiterausschüsse im deutschen Bergbau in den fiskalischen Gruben, und zwar zunächst auf den Fürstlich-Pleßschen Gruben in Schlesien, dann im Herzoglich-Anhaltischen Salzwerk Leopoldshall und danach bei den Königlichen Steinkohlengruben bei Saarbrücken ¹⁾.

Soweit der unvollständige Überblick über eine Reihe betrieblicher Arbeiterausschüsse in der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen in Deutschland; einen Hinweis auf deren Bedeutung und Vertretung gibt auch die Tatsache, daß mehrere Unternehmerverbände ihren Mitgliedern die Gründung von Ausschüssen empfohlen und zu diesem Zweck sogar Normalstatuten ausgearbeitet hatten, so ²⁾:

- der Verein der anhaltischen Arbeitgeber im Jahre 1887;
- der Verein der Arbeitgeber des Amtsbezirks Mittweida; dieses Normalstatut war 1889 in 9 Fabriken eingeführt. Es stellte eine Nachbildung des Ausschusses bei der Firma Bärensprung und Starke dar;
- der linksrheinische Verein für Gemeinwohl im Jahre 1888; Vizepräsident dieses Vereins war F. Brandts, der in seinem Unternehmen schon vorher einen Ausschuß eingeführt hatte;
- der Bergische Verein für Gemeinwohl;
- der Verband keramischer Gewerke in Deutschland im Jahre 1889;
- der Verein zur Wahrung der Interessen der chemischen Industrie Deutschlands;
- das Arbeiterwohl, Verband katholischer Industrieller und Arbeiterfreunde.

1) Vgl. E. Potthoff, O. Blume, H. Duvernell, a.a.O., Anhang, S. 342f.

2) Vgl. M. Sering, a.a.O., S. 5 und 24 sowie H. Koch, a.a.O., S. 12.

Einen Überblick über die bis ca. 1890 errichteten betrieblichen Arbeiterausschüsse gibt die von M. Sering im Auftrag des Vereins für Sozialpolitik durchgeführte Enquete ¹⁾. Sie führte namentlich 44 Ausschüsse auf und unterschied dann noch zwischen den einzelnen Branchen. Danach waren Ausschüsse in den folgenden Industriezweigen eingerichtet:

- Textilindustrie: 10 Ausschüsse,
- Hüttenwerke und Metallindustrie: 9 Ausschüsse,
- Bergbau: 5 Ausschüsse,
- Chemische Industrie: 4 Ausschüsse,
- Keramische Industrie: 4 Ausschüsse,
- Nahrungs- und Genußmittelindustrie: 3 Ausschüsse,
- Lederindustrie: 2 Ausschüsse,
- Buchdruckereien: 2 Ausschüsse,
- Cement-Fabriken: 1 Ausschuß,
- Sonstige: 3 Ausschüsse.

Die meisten dieser Ausschüsse waren nach 1870 errichtet worden. Bei dieser Übersicht muß angenommen werden, daß nicht alle Ausschüsse bekannt waren und somit eine Dunkelziffer, deren Höhe nicht abzuschätzen ist, verbleibt.

In dieser Übersicht nicht enthalten sind die Selbstverwaltungsorgane, die im Rahmen der Bismarckschen Sozialgesetzgebung bis ca. 1890 entstanden. Ihre Zahl wird auf etwa 6.000 geschätzt ²⁾. Da sich ihre Tätigkeit aber nur auf die Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen beschränkte und nicht auf andere Gebiete erstreckt werden sollte, muß auf sie hier nicht wei-

1) Vgl. M. Sering, a.a.O. Daneben gibt Sering auch die Statuten und Gutachten der meisten von ihm angeführten Ausschüsse wieder; vgl. hierzu weiterhin bei V. Böhmert: Eine Untersuchung über Arbeiterausschüsse und Ältestenkollegien, in: Der Arbeiterfreund, Zeitschrift des Centralvereins für das Wohl der arbeitenden Klassen, 27. Jg., Berlin 1889, S. 439 - 485, im folgenden zitiert als: Arbeiterausschüsse, insbesondere S. 440-445.
2) Vgl. K. Sternfeld, a.a.O., S. 24

ter eingegangen werden ¹⁾.

Insgesamt kann gesagt werden, daß es freiwillige Arbeiterausschüsse in der Zeit vor 1890 nur in einer sehr geringen Anzahl von Betrieben gab. Und auch 1905, als die Errichtung fakultativer Arbeiterausschüsse bereits durch die Gewerbeordnung von 1891 vorgeschrieben war ²⁾, bestand nach einer Schätzung Teutebergs lediglich in etwa 10 % aller privatwirtschaftlichen Betriebe im Deutschen Reich ein Arbeiterausschuß.

Die von Teuteberg nach Branchen gegliederte Übersicht über Betriebe mit Arbeiterausschüssen gibt von der Verteilung her im übrigen ein ganz ähnliches Bild wie Serings oben angeführte Aufstellung. Auch 1905 gab es Arbeiterausschüsse in den verschiedensten Branchen wie Metallindustrie (einschließlich Hüttenwerke), Chemische Industrie, Textilindustrie, Keramik- und Glasindustrie, Gummi- und Lederwarenindustrie, Optische und Feinmechanische Industrie, Gas- und Elektroindustrie, Nahrungs-, Getränke- und Genußmittelindustrie usw. ³⁾

Bemerkenswert ist, daß nach 1890 auch erste Angestelltenausschüsse (von denen in der Novelle zur Gewerbeordnung von 1891 nicht die Rede war) entstanden, so etwa bei der Firma Th. Winkler in Leipzig (1891), bei der Firma Georg Schepeler in Frankfurt/M. (1900), der Firma Voigt und Häffner und bei der 'Deutschen Gold- und Silberscheide-Anstalt' in Frankfurt/M. Im Jahre 1905 wurde in dem Warenhaus 'Grand Bazar zum Strauß' in Nürnberg ein Angestelltenausschuß gebildet, 1908 einer in dem Warenhaus Leonhard Tietz AG in Köln. Schließ-

1) Zu den Mitwirkungs- und Einflußmöglichkeiten von Arbeitern in diesen Selbstverwaltungsorganen siehe die Ausführungen in Kapitel 2.1.1. (Die politische Dominanz der agrarisch-junkerlichen Führungsschichten auch nach der Ablösung der handwerklich-agrarischen Arbeitsweise durch die Große Industrie).

2) Vgl. hierzu im einzelnen Kapitel 3.3.4. (Die gesetzlichen Regelungen der Betriebsverfassung).

3) Vgl. H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 408 - 410.

lich bestand auch ein Angestelltenausschuß im Warenhaus Willy Cohn in Halberstadt ¹⁾.

Neben den Arbeiter- (und Angestellten)ausschüssen in privatwirtschaftlichen Unternehmen/Betrieben entstanden nach 1890 auch erste Arbeiterausschüsse in öffentlichen, insbesondere in unmittelbar oder mittelbar kriegswichtigen, Betrieben ²⁾: Seit Februar 1890 gab es Arbeiterausschüsse in den der Preußischen Feldzeugmeisterei unterstellten Fabrikbetrieben. Allerdings wurde durch die Satzung deutlich die Autorität der Behörde aufrechterhalten. Arbeiterausschüsse wurden ebenso in allen dem Bayerischen Kriegsministerium unterstellten technischen Instituten und in allen Fabrikbetrieben der Sächsischen Heeresverwaltung eingerichtet. 1891 wurden auf allen Kaiserlichen Werften und in der Kaiserlichen Torpedowerkstatt Ausschüsse eingeführt. Seit 1892 gab es Ausschüsse in einigen Bereichen der Preußischen Staatsbahnverwaltung sowie in der Bayerischen Staatsbahnverwaltung.

Insgesamt waren Arbeiter-(und Angestellten)ausschüsse zwar relativ selten, dafür aber in einem breiten Spektrum von Betrieben anzutreffen. So gab es, wie die Aufstellung Teutebergs zeigt, Ausschüsse in den verschiedensten Branchen und Betrieben zum Beispiel vom Hüttenwerk bis zur Optischen Industrie, mit ganz unterschiedlichen Produktionsinhalten und -abläufen, Belegschaftsstrukturen usw. Festhalten läßt sich allerdings, daß es Arbeiterausschüsse weder in den kleinen noch in den sehr großen Betrieben gab, sondern vornehmlich in mittleren und größeren Betrieben mit in etwa 300 bis 500 Beschäftigten ³⁾. In kleineren Betrieben bestand aufgrund der noch gegebenen relativen Anschaulichkeit der betrieblichen Beziehungen zwischen Arbeitern und Unternehmern eine geringere Notwendigkeit für die Er-

1) Vgl. hierzu K. Sternfeld, a.a.O., S. 39f.

2) Vgl. hierzu H. Koch, a.a.O., S. 43 - 47.

3) Im damaligen Verständnis galten diese als Großbetriebe.

richtung von Arbeiterausschüssen. So wurde in einer Enquete des Vereins zur Wahrung der Interessen der chemischen Industrie Deutschlands 1890 vermerkt, daß bei einer Belegschaftsstärke von 50 bis 100 Beschäftigten der direkte Verkehr zwischen Unternehmer und Arbeiter noch durchführbar sei und die Errichtung eines Arbeiterausschusses mehr Schaden als Nutzen bringen würde ¹⁾.

In den Groß- und Riesenbetrieben vor allem der Schwerindustrie dagegen verfolgten, wie oben ausführlich dargestellt, die Unternehmer in der Regel eine autoritäre Betriebspolitik, die die Errichtung von Arbeiterausschüssen ausschloß ²⁾.

Der historische Überblick hat deutlich gemacht, daß der von uns als Vorläufer oder erster Ansatzpunkt einer sozialreformerisch-aufgeklärten Betriebspolitik verstandenen Errichtung von betrieblichen Arbeiterausschüssen unterschiedliche Intentionen und Zielsetzungen der Unternehmer zugrundelagen und daß entsprechend die Ausschüsse nach Form, Zusammensetzung, Aufgaben usw. differierten.

Allerdings lassen sich durchaus bestimmte allgemeine ökonomische, soziale und politische Funktionen der Ausschüsse feststellen.

Die Funktionen der Arbeiterausschüsse:

- (1) Ihre ökonomische Funktion ergab sich daraus, daß sie in den der Unternehmens- und Betriebsleitung

1) Vgl. M. Sering, a.a.O., S. 175.

2) G. Schmoller: Große Unternehmungen, a.a.O., S. 432, sah Betriebe von ca. 150 bis 2.000 Arbeiter als am besten geeignet für die Errichtung von Arbeiterausschüssen an: "In kleineren Fabriken ist das Bedürfnis natürlich ein geringeres; bei ganz großen Anstalten von mehr als 2.000, ja bis zu 20.000 Arbeitern ist das Problem ein viel schwierigeres, wie ja auch alle republikanische und konstitutionelle Verfassung, je kleiner das Gemeinwesen, desto leichter durchzuführen ist."

nicht mehr unmittelbar überschaubaren, arbeitsteilig organisierten und spezialisierten Betrieben u.a. mit für eine rationelle Administration und eine effiziente Produktion sorgten:

- So verwalteten die Arbeiterausschüsse mancherlei Wohlfahrts- und Sozialeinrichtungen. Dies hatte für den Unternehmer zunächst den Vorteil, hierfür kein zusätzliches Personal einstellen zu müssen. Darüber hinaus wurde dadurch eine Verwaltung geschaffen, die durch ihre Belegschaftsnähe von vornherein unpraktikable Regelungen ausschloß. Ähnliches galt für die teilweise Übertragung der betrieblichen Gerichtsbarkeit auf die Ausschüsse.

Auch die Kontrolle der Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen bei F. Brandts in Mönchengladbach sowie die Beratung bei der Beseitigung von Unfallgefahren bei Peters in Neviges durch die Ausschüsse dienten u.a. der Kostenreduzierung und der effizienteren Durchführung derartiger Maßnahmen.

- Bei Peters und bei Brandts hatten die Ausschüsse zudem die Aufgabe, die Veruntreuung und Vergeudung von Rohstoffen zu verhindern. Schließlich dienten auch bloße Begutachtungen durch die Ausschüsse der Vermeidung von Reibungsverlusten und damit von Produktionsstörungen dadurch, daß zunächst im Ausschuß alle Vorschläge des Unternehmers bereits auf ihre Praktikizierbarkeit geprüft wurden und somit diese langwierige Prozedur dem Unternehmen erspart blieb ¹⁾.

(2) Eine auf den Betrieb gerichtete soziale Funktion im Sinne einer bewußten Gestaltung des Verhältnisses

1) Vgl. M. Schippel: Arbeiterausschüsse, in: Die Neue Zeit, hrsg. v. K. Kautsky, Jg. 9 (1891), Bd. 1, S. 129-135, im folgenden zitiert als: Arbeiterausschüsse, S. 130.

zwischen Unternehmer und Belegschaft hatten die Arbeiterausschüsse, insofern sie zur Systematisierung und zur Stabilisierung der betrieblichen Ordnung beitragen sollten - und damit im übrigen auch zur Sicherung eines möglichst reibungslosen Betriebsablaufs, was wiederum ihrer ökonomischen Funktion zugute kam.

Sehr deutlich läßt sich dies zum Beispiel daran zeigen, daß die Ausschüsse mehr oder minder durchgängig bestimmte Rechte der Anhörung und Beratung bei der Erstellung von Arbeits- bzw. Fabrikordnungen sowie der Überwachung bei der Einhaltung derselben hatten ¹⁾.

Eine vom Bundesrat angeordnete Erhebung über die Verhältnisse der Lehrlinge, Gesellen und Fabrikarbeiter hatte ergeben, daß im Jahr 1874 Arbeitsordnungen in fast allen Fabriken üblich waren und ihre Aufstellung in der Regel durch den Unternehmer allein erfolgte ²⁾.

In den Betrieben, in denen Arbeiterausschüsse errichtet worden waren, waren letztere, wie oben beschrieben, mit der Erstellung und Überwachung der Arbeitsordnungen befaßt. Durch die Mitwirkung der Ausschüsse wurden Reibungsverluste vermieden, indem widersprüchliche sowie an sich unwesentliche, für den Arbeiter aber sehr restriktive Bestimmungen korrigiert wurden. Die Mitwirkung der Arbeiterausschüsse garantierte so eine größere Funktionalität der Arbeitsordnungen.

1) Vgl. zur Entwicklung und zur Funktion der Arbeits- und Fabrikordnungen im einzelnen Kapitel 2.3.1.4.4. (Arbeits- und Fabrikordnungen in der Textilindustrie) sowie auch W. Stieda: Arbeitsordnungen und Arbeiterausschüsse, in: Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 3. Aufl., Jena 1909, 1. Bd., S. 1140 - 1149, S. 1140f.
2) Vgl. W. Stieda, a.a.O., S. 1144 und K. Korsch, a.a.O., S. 103.

Bei der Überwachung der Einhaltung der Arbeits- bzw. Fabrikordnungen besaßen die Ausschüsse zum Teil weitgehende Kompetenzen zur Disziplinierung der Arbeiter. Den hierin für die Unternehmens- und Betriebsleitungen liegenden Nutzen beschrieb 1889 der Direktor der Fürstlich-Isenburg-Wächtersbacher Steingutfabrik zu Schlierbach (Hessen-Nassau), Max Rößler, in einer gutachterlichen Stellungnahme für den 'Centralverein für das Wohl der arbeitenden Klassen' ¹⁾:

Zumeist ist das Urteil der Ältesten in Straffällen ein strengeres, als ich es gefällt haben würde. Nicht immer war ich im ersten Augenblicke einverstanden mit den Entscheidungen und Vorschlägen der Ältesten, aber ich habe diese Beschlüsse immer gebilligt, weil ich nach eingehender Erwägung mir sagen durfte, daß die Leute doch das Richtigere getroffen hatten. Bei den Arbeitern ist das Institut geachtet und gefürchtet. Ich lasse den Ältesten alle Vorkommnisse von Wichtigkeit oder von prinzipieller Bedeutung unterbreiten und nehme es nur bei geringfügigen Angelegenheiten und kleinen Disziplinarvergehen nicht in Anspruch. Lohnstreitigkeiten sind seit den 15 Jahren, welche ich die hiesige Fabrik leite, nicht vorgekommen. Ich würde jedoch keinen Anstand nehmen, auch solche durch die Ältesten schlichten zu lassen und bin sicher, daß dies in der gerechtesten und sachlichsten Weise geschehen würde, sowie daß sich die Leute jedem Entscheid der Ältesten auch auf diesem Gebiete ohne jeden Widerspruch fügen würden. ... So wirkt die Einrichtung auch direkt erzieherisch auf die Einzelnen. Andererseits entlastet sie den Leiter einer Fabrik von Verantwortung, erspart ihm mancherlei Arbeit und Ärger.

Und in einem Bericht an den Verein für Socialpolitik betonte Rößler 1890 ²⁾:

Sobald die Leute mitregieren, sind sie erfahrungsgemäß konservativer und strenger wie wir selbst, sie sind mißtrauisch gegen Neuerer und

1) Zitiert nach V. Böhmert: Arbeiterausschüsse, a.a.O., S. 467 - 469.

2) Zitiert nach O. Neuloh: Betriebsverfassung, a.a.O., Anhang, S. 273.

Schwätzer, sie lassen Stänker und Hetzer nicht aufkommen.

Die Ausschüsse hatten - allerdings in unterschiedlichem Umfang - das politische und 'sittliche' Verhalten der Arbeiter inner- und außerhalb des Betriebs zu überwachen ¹⁾.

So mußten auf der Marienhütte zu Kotzenau die Arbeiter bestimmte inner- und außerbetriebliche Vorkommnisse dem Ältestenkollegium melden, das diese entweder selbst unter Strafe stellte oder gar dem Unternehmer meldete.

Bei Hutschenreuther hatte der Personalausschuß darüber zu wachen, daß die Arbeiter im Betrieb keine Bücher oder Zeitungen lasen.

In der Wächtersbacher Steingutfabrik und auf der Schlesischen Marienhütte ging die Bevormundung der Arbeiter durch die Ausschüsse so weit, daß ein Arbeiter vor einer Heirat den sogenannten Heiratskonsens des Ausschusses einholen mußte. Heiratete der Arbeiter ohne Zustimmung des Ausschusses, so konnte er seinen Arbeitsplatz verlieren; soweit nur einige Beispiele.

Schließlich war den meisten Ausschüssen die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Unternehmer und Arbeitern sowie der Arbeiter untereinander übertragen, was ebenfalls der Aufrechterhaltung der betrieblichen Ordnung und der Vermeidung von Reibungsverlusten diente.

Dabei wurde jedoch durch die Errichtung von Arbeiterausschüssen - und hier liegt der zentrale Unterschied zu autoritären, aber auch zu werksgemeinschaftlichen Betriebsordnungsvorstellungen der Unternehmer - das Prinzip des Dialogs und der Verhandlung, wenn auch mit gravierenden Einschränkungen, in

1) Vgl. hierzu M. Schippel: Arbeiterausschüsse, a.a.O., S. 131ff.

die Gestaltung des Verhältnisses von Unternehmern und Belegschaften eingeführt. Die geradezu unerhörte Neuartigkeit eines solchen Vorgehens wird aus heutiger Sicht erst in etwa deutlich, wenn man sich die scharfen, zum Teil wütenden Proteste zahl- und vor allem einflußreicher Unternehmer jener Zeit gegen die Arbeiterausschüsse vor Augen hält.

So ließ etwa der 'Centralverband deutscher Industrieller' in einer Denkschrift im Jahre 1887 u.a. feststellen ¹⁾:

Der Arbeiter ist nicht der gleichberechtigte Teilhaber des Arbeitgebers ... er ist dessen Untergebener, dem er Gehorsam schuldig ist ... die Zwischenschiebung einer regelmäßigen Instanz zwischen Arbeitgeber und Arbeiter ist unzulässig.

Und der Geschäftsführer dieses Verbandes, H.A. Bueck, erklärte 1890 ²⁾:

... daß diejenigen sich vielmehr gegen die Arbeiter versündigen, die ihnen eine Gleichberechtigung und ein Selbstbestimmungsrecht in Aussicht stellen, welches absolut nicht mit unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung vereinbar ist.

In einer Rede an seine Arbeiter am 7. Juli 1889 ³⁾ geißelte Stumm die 'Gefährlichkeit' der Arbeiterausschüsse:

Das persönliche Verhältnis zwischen mir und meinen Arbeitern besteht doch wahrlich nicht darin, daß sich Mittelpersonen zwischen sie und mich drängen, sondern umgekehrt darin, daß die Arbeiter mir ihre Wünsche und Beschwerden Aug' in Auge vortragen, daß mein Ohr ihnen jederzeit zur Verfügung steht, und daß ich ihre Anliegen aus ihrem eigenen Munde erfahre. ... Solche Arbeiterausschüsse würden in ruhigen Zeiten absolut keinen Zweck haben. ... In unruhigen Zeiten können die Arbeiterausschüsse geradezu gefährlich werden. Nicht der ruhige, tüchtige Arbeiter, sondern der unzufriedene, der ei-

1) Zitiert nach H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 294.

2) Zitiert nach ebenda, S. 295.

3) Zitiert nach V. Böhmert: Arbeiterausschüsse, a.a.O., S. 446 - 450.

gentliche Hetzer, wird dann in dieselben gewählt werden, derselbe wird seine Stellung als ein Mittel benutzen, um für eine Person Ansehen, Macht und andere Vorteile zu erlangen, er wird den Schwerpunkt seiner Tätigkeit nicht in seine gewissenhafte Berufsarbeit, sondern in das Streben nach einer Stellung als Volkstribun verlegen; ohne Kenntnis der wirklichen sozialpolitischen Vorgänge wird er alle möglichen Theorien in sich aufnehmen, die er nicht verdauen kann und die ihn schließlich unzufrieden mit seinem Stande machen. Er wird der Versuchung anheimfallen, sich mit den Arbeiterausschüssen anderer Werke, ja sogar anderer Staaten, in Verbindung zu setzen und dadurch internationale Politik zu treiben, welche nirgends gefährlicher ist, als auf sozialem Gebiete.

Im Anschluß daran legte Stumm seine Auffassung vom Verhältnis zwischen Arbeiter und Unternehmer dar:

Wie der Arbeiter zum Gehorsam gegen seinen Arbeitgeber verpflichtet ist, ..., so hat der Arbeitgeber von Gottes und Rechts wegen für seinen Arbeiter weit über die Grenzen des Arbeitsvertrages hinaus zu sorgen. Der Arbeitgeber soll sich als Haupt einer großen Familie fühlen, deren einzelne Mitglieder so lange Anspruch auf seine Fürsorge haben, als sie sich deren würdig erweisen.

Und er schloß seine Rede mit einer Wiederholung und Erweiterung der Kritik an den ständigen Arbeiterausschüssen, die:

wie ein Parlament über allgemeine Dinge verhandeln sollen, über die sie als Ganzes kein Urteil haben können, und welche infolgedessen leicht der Versuchung unterliegen, in allgemeinen Agitationen ihren Beruf zu suchen. Wenn ein Fabrikunternehmen gedeihen soll, so muß es militärisch, nicht parlamentarisch organisiert sein. Der Aufschwung der deutschen Industrie beruht nicht zum wenigsten darauf, daß die englischen Gewerkvereine jede Disziplin, jedes feste Zusammenwirken zwischen Arbeiter und Arbeitgeber in England verhindert und infolgedessen die früher übermächtige englische Industrie zum Niedergang verurteilt haben. Wir unsererseits wollen dieses böse Beispiel nicht nachahmen, sondern treu und fest, wie bisher, zusammenhalten in Arbeit und Pflichttreue, Ihr im notwendigen Gehorsam, ich in gewissenhafter Fürsorge.

In aller Klarheit machen Stumms Ausführungen die schroffe Ablehnung der Arbeiterausschüsse durch die an autoritären Betriebsordnungsvorstellungen orientierten Unternehmer deutlich. Jede - auch noch so bescheidene - Relativierung oder Modifizierung ihrer absoluten Herrschaftsposition und der jener entsprechenden Subordination wurde mit dem Hinweis auf die angeblich zwangsläufigen verheerenden ökonomischen, sozialen und politischen Folgen abgewiesen; eine Rationalisierung des Verhältnisses von Belegschaften und Unternehmern im Sinne einer Liberalisierung kam für sie nicht in Frage. Dabei waren die in den ersten Arbeiterausschüssen festgelegten Mitbestimmungs- und Kontrollrechte äußerst eingegrenzt und beschränkten die unternehmerische Dispositionsfreiheit nur unwesentlich.

Das bestätigte auch eine Enquete des Vereins für Socialpolitik aus dem Jahre 1890, in der es u.a. hieß ¹⁾:

Die Ausschüsse haben gar keinen Anteil an der technischen Leitung der Produktion oder der kaufmännischen Geschäftsführung. Beides unterliegt nach wie vor der uneingeschränkten Entscheidung der Besitzer oder Direktoren. Alle Anordnungen in Bezug auf die auszuführenden Arbeiten und die Art der Leistung gehen allein von ihnen aus.

Auch die Zusammensetzung der Ausschüsse und ihre Ausstattung mit Entscheidungskompetenzen macht deutlich, daß sie lediglich einen Ausgangspunkt der politischen Liberalisierung des Verhältnisses von Unternehmern und Belegschaften darstellten und daß hier nur von Ansätzen der Einführung des Prinzips des Dialogs und der Verhandlung gesprochen werden

1) M. Sering, a.a.O., S. 2. Dabei darf allerdings nicht vergessen werden, daß die Ausschüsse zum Beispiel bei Peters in Neviges ein Beratungsrecht u.a. bezüglich der Änderung der Stücklöhne hatten und bei H. Freese ein Mitwirkungsrecht bei der Festsetzung der Gewinnbeteiligungsquote.

kann. Es gab fast ausschließlich 'gemischte' Arbeiterausschüsse, d.h. ein Teil der Ausschußmitglieder war vom Unternehmer ernannt worden bzw. der Unternehmer war selbst Mitglied, häufig sogar Vorsitzender des Ausschusses. Die Mitglieder, die gewählt werden konnten, mußten fast überall eine längere Betriebszugehörigkeit (teilweise bis zu 10 Jahre) aufweisen, was schon eine entscheidende Vorauswahl der Kandidaten sicherstellte. Versuchten dennoch ein Ausschuß oder einzelne seiner Mitglieder, bestimmte Interessen der Belegschaft gegen den Willen des Unternehmers durchzusetzen, so hatte letzterer immer noch die Möglichkeit, die 'unliebsam' aufgefallenen Ausschußmitglieder aus dem Betrieb zu entlassen.

Weiterhin wurden die ohnehin geringen Mitwirkungsrechte dadurch noch weiter eingeschränkt, daß häufig die Entscheidungen der Ausschüsse nur dann wirksam wurden, wenn der Unternehmer ihnen auch zustimmte.

Unter anderem auch aus diesen Gründen wurden die Arbeiterausschüsse von der Sozialdemokratie auch als bloßer 'Scheinkonstitutionalismus' mit eben-solcher Schärfe wie durch die autoritär orientierten Unternehmer abgelehnt ¹⁾. Zur Veränderung des sozialen Verhältnisses zwischen Unternehmer und Belegschaften hieß es 1889 in der 'Neuen Zeit' ²⁾:

Was immer der Unternehmer dem Arbeiter gibt, das hat dieser ihm selbst erst verdient. Dadurch daß der Unternehmer dem Arbeiter als Wohltäter gegenübertritt, unterdrückt er ihn nicht bloß, denn er will ihn nicht nur abhängiger

1) Vgl. hierzu ausführlich Kapitel 3.2.2.2. (Belegschaftsmitbestimmung, Betriebsverfassung und organisierte Arbeiterbewegung).

2) Die bayerische Fabrikinspektion im Jahre 1888, o.V., in: Die Neue Zeit, hrsg. v. K. Kautsky, Jg. 7 (1889), S. 498 - 507, S. 506

machen, er entehrt ihn auch, denn er weist ihm eine Stellung an, die ihm im Verhältnis der beiden zueinander gar nicht zukommt.

Während die Sozialdemokratie die Arbeiterausschüsse also zunächst scharf ablehnte, standen - zumindest einige - Belegschaften ihnen mit einer eher zurückhaltenden kritischen Distanz gegenüber. So war etwa in dem Bericht eines badischen Fabrikinspektors für das Jahr 1894 "von einer völligen Teilnahmslosigkeit der Arbeiterschaft gegenüber den Ältestenkollegien die Rede ... weil die Belegschaften das Gefühl hatten, daß die Arbeitervertretungen im Endeffekt doch immer dem entscheidenden Willen des Unternehmers nachgeben müßten" ¹⁾. Eine recht anschauliche Schilderung für ein solches Belegschaftsverhalten gibt P. Göhre in seinem in dieser Untersuchung schon mehrfach erwähnten Erlebnisbericht am Beispiel einer Arbeiterausschlußwahl ²⁾.

Allerdings ist es fraglich, inwieweit diese Beispiele als repräsentativ angesehen werden können. Es ist recht wahrscheinlich, daß insbesondere 'alteingesessene' Arbeiterausschüsse durchaus die Billigung und das Vertrauen der Belegschaft haben konnten. Festzuhalten ist jedoch, daß sowohl verschiedene Belegschaften als auch und vor allem die organisierte Arbeiterbewegung die Arbeiterausschüsse wegen einer Funktion ablehnten, die wir - neben der ökonomischen und sozialen - als politische bezeichnen möchten ³⁾.

- (3) Diese, zwar im Betrieb ansetzende, in der Intention aber über dessen Rahmen weit hinausgehende gesell-

1) H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 304.

2) Vgl. P. Göhre, a.a.O., S. 138 - 140.

3) Es sei noch einmal darauf hingewiesen, daß die Unterscheidung von ökonomischen, sozialen und politischen Funktionen analytisch zu verstehen ist; alle drei genannten Funktionen hingen jeweils eng miteinander zusammen bzw. gingen zum Teil ineinander über.

schaftlich-politische Funktion der Arbeiterausschüsse bestand in der Absorption bzw. Kanalisierung der aus dem Interessengegensatz von Belegschaften und Unternehmensleitungen, von Arbeitern und Unternehmern resultierenden Konflikte. Die Arbeiterausschüsse stellten zum einen ein Ventil dar, durch das Konflikte nicht unterdrückt wurden, sondern durch das die Arbeiter 'Luft ablassen' konnten, bis der 'Druck' wieder auf den 'Normalzustand' gesunken war. Gleichzeitig dienten die Arbeiterausschüsse als Filter, der 'erlaubte' und 'unerlaubte' Konflikte voneinander unterschied und in festgelegte Bahnen lenkte, die auch und vor allem vom Unternehmer beeinflussbar, kontrollierbar und damit kalkulierbar waren.

Gleichzeitig und damit zusammenhängend sollten durch die Errichtung einer betrieblichen Interessenvertretung die Arbeiter von der gewerkschaftlichen Interessenvertretung abgehalten und ganz allgemein von der organisierten Arbeiterbewegung isoliert werden. Die hier beschriebene Funktion von Arbeiterausschüssen hat sehr präzise G. Schmoller zum Ausdruck gebracht ¹⁾:

Alle reinen Herrschaftsverhältnisse müssen sich, wenn nicht steter Kampf im kleinen und zuletzt ewige Reibung und gegenseitige Hemmung im großen, vollständige Stockung und Revolution eintreten soll, verwandeln in Verhältnisse gemischter Art, wobei ein gewisses Mitsprechen den Gehorchenden eingeräumt werden muß. ... Die leitenden kapitelbesitzenden Kräfte haben heute nur die Wahl zwischen der kommenden sozialen Revolution, welche unsere ganze wirtschaftliche Kultur begraben kann, und zwischen einem Mitreden der Arbeiter in Form der englischen Gewerkvereine und in Form der bescheidenen deutschen Arbeiterausschüsse. ... Auch die Entstehung von großen Gewerkvereinen wird den Herren wohl nicht erspart werden; aber diese werden um so versöhnlicher auftreten, wenn vor und mit ihnen Arbeiterausschüsse in den einzelnen Werken gebildet werden.

1) G. Schmoller: Große Unternehmungen, a.a.O., S. 436.

Darüber hinaus sollten die Arbeiterausschüsse ein Mittel dazu sein, große Streiks einzudämmen. So erklärte ein Vertreter der Unternehmensleitung der Fürstlich-Pleßschen Gruben in Schlesien 1890 ¹⁾:

Der Ausschuß gibt ... dem Arbeitgeber eine Vertretung in die Hand, um nach Kräften die Vernetzung der Arbeiter durch die Sozialdemokratie zu bekämpfen ... Gerade diese Legalität ist gegenüber künftigen Streikbewegungen von großer Wichtigkeit und für uns das Hauptmotiv der Einführung der Ausschüsse gewesen. Während nämlich bei der vorjährigen Streikbewegung die Arbeitgeber gezwungen wurden, mit den illegalen Rabulisten, die sich die Führung der Arbeiter anmaßen und Namens der Arbeiter sprachen, ohne hierzu ein Mandat zu haben, zu verhandeln, werden in Zukunft die Arbeitgeber alle derartigen Versuche zurückweisen können und nur mit den Ausschüssen verhandeln.

Wenn man die von V. Böhmert wiedergegebenen Gutachten ²⁾ unter dem hier behandelten Aspekt zusammenzufassen versucht, so wird deutlich, daß die Befürworter der Arbeiterausschüsse immer wieder betonten, daß die ständigen Arbeiterausschüsse ein gutes Mittel darstellten, den älteren, verständigen, auf Ausgleich bedachten (und meistens mit Privilegien versehenen) Arbeitern mehr Gewicht, Gehör und Einfluß bei der Belegschaft zu verschaffen.

Sie sollten ein Gegengewicht darstellen zu den ad-hoc-Streikkomitees, in denen die jungen, unausgeglichenen, der Sozialdemokratie zuneigenden Arbeiter den Ton angaben und in solch unruhigen Zeiten wie beim Streik bei der Belegschaft mit ihren schrillen Tönen eher Gehör fanden als die besonnenen Arbeiter.

Dadurch daß in ruhigen Zeiten die Autorität der besonnenen Arbeiter durch ihre Mitgliedschaft in

1) Zitiert nach M. Schippel: Arbeiterausschüsse, a.a.O., S. 134f.

2) Vgl. V. Böhmert: Arbeiterausschüsse, a.a.O., S.446-485.

ständigen Arbeiterausschüssen kontinuierlich und ohne den Zwang, sich definitiv für oder gegen den Arbeitgeber (wie im Falle des Streiks) äußern zu müssen, erhöht wurde, erhoffte man, daß sich diese Arbeiter auch in unruhigen Zeiten durch ihre dann schon beider Belegschaft anerkannte Reputation besser gegenüber den sozialdemokratischen Kräften durchsetzen konnten.

Es liegt unmittelbar auf der Hand, daß die Arbeiterausschüsse vor allem (aber nicht nur) wegen dieser ihrer politischen Funktionen von der Sozialdemokratie zunächst schärfstens abgelehnt wurden ¹⁾. Sehr drastisch drückte dies August Bebel aus, als er 1889 über Arbeiterausschüsse (für ihn ein 'Feigenblatt' des Kapitalismus) sagte ²⁾:

Wir heißen jedes Stück Selbstverwaltung für die Arbeiter willkommen, aber wir müssen es zurückweisen, daß die Arbeiter unter dem Schein "konstitutioneller Rechte" dem Kapital die Arbeit besorgen, korrumpiert und gar noch gegen die Klasseninteressen des Proletariats ausgespielt werden.

Und der 'Vorwärts' schrieb 1891, die Ausschüsse seien nur geschaffen worden, um die Belegschaft von der übrigen Arbeiterschaft zu isolieren und von der Fabrikleitung noch abhängiger zu machen.

Die konfliktabsorbierende und -kanalisierende politische Funktion der Arbeiterausschüsse wurde im übrigen lediglich von ihren Befürwortern auf Seiten der Unternehmer und Sozialpolitiker und ihren Gegnern aus der Arbeiterbewegung gesehen. Die autoritär orientierten Unternehmer - und das war, wie wir oben gesehen haben, die deutliche Mehrheit - schrieben den Arbeiterausschüssen gerade gegenteilige Auswirkungen zu. Beispielhaft hierfür sollen Auszüge aus einer Stellungnahme des 'Vereins zur

1) Vgl. hierzu ausführlich Kapitel 3.2.2.2. (Belegschaftsmitbestimmung, Betriebsverfassung und organisierte Arbeiterbewegung).

2) Zitiert nach H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 303.

Wahrung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Saarindustrie und der südwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen- und Kohlenindustrieller' (Langnamenverein) von seiner Generalversammlung im Dezember 1889 wiedergegeben werden ¹⁾:

Die vorgeschlagenen Arbeiterausschüsse ... haben das Bestehen eines ... allgemeinen Interessengegensatzes beider Teile (Arbeitgeber und Arbeiter, Anm. d. V.) und einer Interessensolidarität jedes Teils für sich zur Voraussetzung. Mit ihrer Errichtung wird ein Prinzip anerkannt und als Richtschnur für die Zukunft eingesetzt, aus welchem die Sozialdemokratie ihre Existenzberechtigung herleitet; die letztere würde in den Ausschüssen den besten Boden zu rascher, ungehinderter Fortentwicklung haben. Es ist hiernach mit Sicherheit zu erwarten, daß die Arbeiterausschüsse nicht als Friedensinstitution, sondern als permanentes Kampfelement wirken werden, dessen Gefährlichkeit um so größer ist, als die Mitglieder der Ausschüsse bei dem heutigen System der Arbeitsteilung in den seltensten Fällen die ihrer Entscheidung unterliegenden Fragen in dem erforderlichen Umfange beherrschen, trotzdem aber sich zur Abgabe ihres Wahlspruchs stets verpflichtet fühlen werden.

Zwischen den insgesamt bei der Darstellung der Entstehung und Verbreitung der Arbeiterausschüsse wiedergegebenen Auffassungen, Stellungnahmen usw. soll und muß hier keine Entscheidung getroffen werden. Vielmehr kommt es, aufbauend auf den relativ ausführlichen historischen Überblick über die Entwicklung der Arbeiterausschüsse, der zugleich auch deren gesellschaftliche und politische Umstrittenheit zeigte, nun darauf an, die zentralen Wesensmerkmale der durch sie ihren Ausdruck findenden Betriebsordnungsvorstellungen noch einmal deutlich zu machen. Dies soll anhand einiger Ausführungen eines der bekanntesten zeitgenössischen Protagonisten betrieblicher Arbeiterausschüsse und darüber hinaus

1) Zitiert nach V. Böhmert: Arbeiterausschüsse, a.a.O., S. 455f. Weitere ähnliche Stellungnahmen, zum Beispiel des rheinischen Chemieindustriellen Karl Goldschmidt, des BASF-Justitiars Max Hecht, des CDI-Geschäftsführers H.A. Bueck usw. finden sich bei H. J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 292 - 295.

einer sozialreformerisch-aufgeklärten Betriebspolitik allgemein, des Nationalökonom und führenden Mitglieds des Vereins für Socialpolitik, Gustav Schmoller, geschehen. In seinen Überlegungen über 'Wesen und Verfassung der großen Unternehmungen' betonte er, daß die Errichtung betrieblicher Arbeiterausschüsse nicht die Aufhebung des betrieblichen Herrschaftsverhältnisses zwischen Unternehmer und Belegschaft bedeutete, sondern lediglich dessen Modifizierung ¹⁾:

Also nicht die Herrschaft hört auf, sondern es wechseln nur die Formen der Herrschaft und die mit ihr verbundenen Pflichten.

Dementsprechend wurde den Arbeitern im Betrieb, analog zu den 'unteren Klassen' in der Gesellschaft, eine bestimmte Position zugewiesen ²⁾:

(Die unteren Klassen) sind nur ein Resonanzboden, der ein Recht hat, seine Meinung gegenüber den leitenden Kreisen zu äußern und in gewissen Sphären des rein privaten Lebens eine ganz geschützte individuelle Freiheit zu behaupten. So muß die Stellung der Arbeiter auch in unsern großen Unternehmungen aufgefaßt werden. Sie dürfen nicht mehr als tote Masse, nicht mehr als bloße Arbeitsinstrumente, als jedem Befehl und jeder Grobheit von oben sich Fügende behandelt werden. Sie sollen über ihre Interessen und ihre Stellung nachdenken und beraten, sie sollen an der sozialen Reform aktiv mitarbeiten, sie sollen sich ihre Arbeitsverträge nicht bloß von oben diktieren lassen, sondern mitüberlegen und mitsprechen.

Gleichzeitig wurde bei den Unternehmern die Bereitschaft und die Fähigkeit vorausgesetzt ³⁾:

das Herrschaftsverhältnis in ein Erziehungsverhältnis umzugestalten, den größeren Einfluß der oberen Klassen dahin zu leiten, daß er nicht bloß zu größerem Berufserwerb und Lebensgenuß benutzt, sondern als ein verantwortliches Amt, als ein Beruf mit schwerwiegenden Pflichten aufgefaßt wird.

Von diesen Grundvoraussetzungen ausgehend forderte

1) G. Schmoller: Große Unternehmungen, a.a.O., S. 421.

2) Ebenda.

3) Ebenda, S. 422.

Schmoller für die Gestaltung des Verhältnisses von Unternehmer und Belegschaft ¹⁾:

Arbeitgeber und Arbeiter haben teils zusammenfallende, teils entgegengesetzte Interessen; sie müssen in den Formen des anständigen, höflichen heutigen Geschäftsverkehrs zusammenkommen und diese Interessen besprechen; je mehr sie das thun, desto mehr wird die Verständigung gelingen.

Schmoller hat damit schon sehr früh anhand der Arbeiterausschüsse die Grundzüge des von uns als sozial-reformerisch-aufgeklärt bezeichneten Betriebsverfassungsversuchs gekennzeichnet. Die Errichtung betrieblicher Vertretungsorgane der Arbeiter bedeutete in der Tat eine grundsätzliche Reformierung der vor allem im autoritären Betriebsverfassungsversuch ausgedrückten 'traditionellen' Auffassung vom Verhältnis zwischen Unternehmer und Belegschaft. Nicht mehr uneingeschränkte Herrschaftsausübung durch den Unternehmer und entsprechend absolute Unterordnung der Arbeiter sollten die Betriebsverfassung bestimmen, sondern eine Verständigung der beiden Seiten über ihre jeweiligen Arbeits- und Betriebsinteressen auf der Grundlage des Prinzips des Dialogs (der 'Besprechung' bei Schmoller) und der Verhandlung.

Dabei ging es aber keinesfalls um eine Aufhebung der betrieblichen (und gesellschaftlichen) Herrschaftsverhältnisse, sondern lediglich um deren Veränderung im Sinne einer Liberalisierung unter Einführung bestimmter Partizipationsmöglichkeiten der Arbeiter bzw. ihrer Vertreter. In diesem Element der Liberalisierung liegt auch die Rationalität der Einführung von betrieblichen Arbeiterausschüssen. Schmoller schrieb dazu ²⁾:

Sie bringen definitiv in die alte patriarchalische Ordnung und Verfassung der großen Geschäfte ein ganz neues, fast überall anwendbares Element; mit ihnen verwandelt sich die alte Despotie der Hauswirtschaft in eine öffentliche Anstalt, die nach

1) G. Schmoller: Große Unternehmungen, a.a.O., S. 422.

2) Ebenda, S. 439.

dem Vorbild anderer Korporationen, Gemeinden, Genossenschaften eine gemischte Verfassung hat; mit ihnen kommen unsere wirtschaftlichen Einrichtungen in Übereinstimmung mit unseren politischen.

Eine Fortführung und Einbindung in ein umfassenderes Gesamtkonzept der Gestaltung des Verhältnisses von Unternehmer und Belegschaft fanden die in der Errichtung von Arbeiterausschüssen angelegten unternehmerischen Betriebsordnungsvorstellungen im Zeitraum der Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen in dem sozialreformerisch-aufgeklärten Betriebsverfassungsversuch, der im folgenden am Beispiel der Jenaer Zeißwerke von Ernst Abbe etwas genauer behandelt werden soll.

Der Betriebsverfassungsversuch Ernst Abbes:

Die optischen Werkstätten Carl Zeiß in Jena waren bereits ein Unternehmen mit Weltruf, das in seiner Produktion eine ausgeprägte Monopolstellung hatte und über eine große Zahl hochqualifizierter Facharbeiter verfügte ¹⁾, als sie von ihrem, nach dem Tode bzw. Ausscheiden seiner Compagnons, alleinigen Inhaber, dem Physiker und Unternehmer Ernst Abbe im Jahre 1896 in einen Stiftungsbetrieb umgewandelt wurden.

Zweck dieser Stiftung war laut § 1 ihrer Satzung ²⁾:

Im Rahmen der Stiftungsbetriebe.

1. Pflege der Zweige feintechnischer Industrie, welche durch die Optische Werkstätte und das Glaswerk unter Mitwirkung des Stifters in Jena eingebürgert worden sind, durch Fortführung dieser Gewerbeanstalten unter unpersönlichem Besitztitel; im besonderen:

2. Dauernde Fürsorge für die wirtschaftliche Sicherung der genannten Unternehmungen sowie für Erhaltung und Weiterbildung der in ihnen gewonnenen industriellen Arbeitsorganisation - als der Nahrungsquelle eines zahlreichen Personenkreises und als eines nützlichen Gliedes im Dienst wissenschaftlicher und praktischer Interessen;

1) Vgl. E. Michel, a.a.O., S. 136.

2) Zitiert nach E. Abbe, a.a.O., S. 264.

3. Erfüllung größerer sozialer Pflichten, als persönliche Inhaber dauernd gewährleisten würden, gegenüber der Gesamtheit der in ihnen tätigen Mitarbeiter, behufs Verbesserung ihrer persönlichen und wirtschaftlichen Rechtslage.

Abbe selbst erläuterte später die einzelnen Bestimmungen, so auch jene, die das Arbeiter- und Angestelltenrecht betrafen ¹⁾.

Als ein dringendes Volks- und Staatsinteresse gilt unbestritten die Erhaltung, beziehungsweise Wiedernerneuerung eines breiten gesunden Mittelstandes, dessen Glieder noch Vollbürger sein können, nicht hinsichtlich der persönlichen und bürgerlichen Verhältnisse schon auf irgend einer Zwischenstufe zum Helotentum stehen und nicht in ihrer wirtschaftlichen Existenz einem Proletariat, welches nichts mehr zu verlieren hat, verfallen oder jederzeit zu verfallen bedroht sind.

Mag nun jemand überzeugt sein, wie ich es bin, daß ein solcher Mittelstand von genügender Breite, soweit die gewerblichen Stände in Betracht kommen, in Zukunft überhaupt nur noch auf dem Boden der o r g a n i s i e r t e n Wirtschaftstätigkeit der Großindustrie zu erhalten oder wiederzugewinnen sei, oder mag er glauben, daß solches auch durch Wiederbelebung des alten Handwerks und sonstigen Kleingewerbes erreichbar sein werde - in keinem Fall wird bestritten werden können: daß, wenn sowohl die Großindustrie solche Aufgabe erfüllen oder auch nur neben parallel gehenden anderen Bestrebungen zu ihrer Erfüllung mitwirken könnte, damit wichtigen Volks- und Staatsinteressen Vorschub geleistet würde; und daß, wenn auf irgend eine, sei es auch zunächst ganz kleinem Gebiet, ein Anfang dieser Art mit Erfolg wirklich gemacht würde, dieses dem Gemeinwohl zweifellos dienen müßte.

Die Fortsetzung dieser ersten Erwägung aber ist für mich: es gibt k e i n e n andern Weg zu solchem Ziel als wirkliche und dauernde Hebung der Rechtslage der von industriellen Unternehmungen abhängigen Personen in ihrem Verhältnis zum Unternehmer und seinen Organen, nach der persönlichen und der wirtschaftlichen Seite hin - damit die wichtigsten bürgerlichen und materiellen Interessen dieser Personen nicht länger der Willkür des Unternehmers und ganz einseitigen Rücksichten auf dessen jeweiligen Vorteil unterworfen bleiben. Was mit anderen Absichten und auf anderen Wegen

1) Zitiert nach E. Abbe, a.a.O., S. 347f.

geschehen oder empfohlen worden ist, die Lage der Abhängigen zu verbessern ohne den Versuch grundsätzlicher Änderung ihrer Rechtslage zum Unternehmer, mag im einzelnen sehr achtungswert, sehr erfreulich und sehr nützlich sein; unter dem Gesichtspunkt der sozialen Volksinteressen aber ist es nur Dekoration und nichts weiter.

Aus obigen Prämissen begründet sich für mich das Bestreben, welches Titel V des Status in Überschrift und Inhalt zum Ausdruck bringt: für den ganzen Personenkreis der jetzigen Stiftungsunternehmungen das öffentliche Proletarierrecht der Reichs-Gewerbeordnung und der einschlägigen Abschnitte des Handelsgesetzbuches durch ein besseres *p r i v a t e s* "Arbeiter- und Angestelltenrecht" zu ersetzen, nämlich jenes öffentliche Recht für diesen Personenkreis dauernd dadurch außer Anwendung zu bringen, daß den Arbeits- und Anstellungsverträgen der Stiftungsbetriebe überall weitergehende Rechte zu gewähren auferlegt und für die Sicherung dessen möglichste Garantie geschaffen wird.

Zur Erfüllung dieser Ziele waren im Statut der Stiftung in bezug auf die Rechtsverhältnisse der Angestellten und Arbeiter in den Stiftungsbetrieben (§§ 56 - 93) neben Bestimmungen sozialpolitischen Inhalts - so zum Beispiel die Einführung eines Neun-Stunden-Tages (!) und einer Überstundenregelung, 12 Tage Urlaub im Jahr (dies zu einer Zeit, in der es im allgemeinen überhaupt keinen Urlaub für Arbeiter gab), selbstverwaltete Krankenkasse, Pensionsrechte, genau definiertes, die persönliche Willkür der Vorgesetzten stark einschränkendes Kündigungsrecht durch die Geschäftsleitung etc. - auch die Errichtung von Arbeitervertretungen in der Form eines Arbeiterausschusses vorgesehen. Die Arbeitervertretungen hatten das Recht, "in allen Angelegenheiten ihres Betriebes auf ihren Antrag von dieser Geschäftsleitung gehört zu werden" (§ 64) ¹⁾.

Der Arbeiterausschuß setzte sich zunächst wie folgt zusammen ²⁾: Jede Abteilung wählte auf 15 Arbeiter einen

1) Zitiert nach E. Abbe, a.a.O., S. 290.

2) Vgl. im folgenden H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 268f.

Vertreter, bei kleineren Gruppen einen auf 8 Arbeiter. So umfaßte der Ausschuß 1897 32, 1902 schon 66 und 1909 sogar 132 Vertreter. Da dieser Mammutausschuß wenig arbeitsfähig war, wurde seit etwa 1902 aus seiner Mitte eine "Siebener-Kommission" gewählt, die dann die eigentliche Arbeitervertretung darstellte und wöchentlich tagte. Die Aufgaben dieser Arbeitervertretung waren folgende:

- Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen,
- Mitwirkung bei der Regelung der Lohnangelegenheiten und bei Entlassungen,
- Beaufsichtigung des Lehrlingswesens,
- Berufungsinstanz gegen Strafen und andere Entscheidungen.

Weiterhin hatte der Ausschuß die Aufgabe der Vermittlung bei Beschwerden und der Aufrechterhaltung des Betriebsfriedens. Seine Hauptaufgabe war allerdings die kontrollierende und beratende Tätigkeit bei der Festlegung der Gewinnbeteiligung für die Belegschaftsangehörigen, wie sie ihnen durch das Statut der Stiftung zugestanden wurde. Zu diesem Zweck wurden ihm regelmäßig die Jahresbilanzen vorgelegt.

Im Jahre 1909 erhielt der Arbeiterausschuß eine neue Satzung, nach der er aus 15 Mitgliedern bestand. Diese wurden nach dem Verhältniswahlrecht unter Berücksichtigung der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und der Unorganisierten gewählt. Die gewerkschaftlichen Organisationen verlangten nun als Ersatz für die Verkleinerung des Arbeiterausschusses, daß die Geschäftsleitung in einer Art Fragestunde vor der Betriebsversammlung dem Arbeiterausschuß Rede und Antwort stehen sollte. Als die Geschäftsleitung dies ablehnte, beteiligten sich die freigewerkschaftlichen Arbeiter nicht an den Ausschußwahlen 1910. Es wurden dann nur Mitglieder der Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine und Unorganisierte gewählt, was sich aber zwei Jahre später wieder änderte ¹⁾.

1) Vgl. H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 272f.

Nach Abbes Vorstellungen sollten die Ausschüsse vor allem drei Aufgaben bzw. Funktionen erfüllen ¹⁾:

1. Eine fortlaufende Informationsquelle für die Unternehmensleitung zu sein, die hierdurch sachliche Planungsunterlagen gewinnen konnte.
2. Ein Verhandlungsorgan der Belegschaft zu sein, das der Unternehmensleitung als Ansprech- und Verhandlungspartner dienen konnte.
3. Ein Abbläseventil für Mißstimmung und Unzufriedenheit zu sein, so daß diese sich nicht zu manifesten Konflikten verdichten konnten.

Über diese Einführung des (freilich auch hier begrenzten) Prinzips des Dialogs und der Verhandlung zwischen Unternehmer und Belegschaft und einer bis hin zur Gewinnbeteiligung gehenden partizipatorischen Integration der Arbeiter hinaus, erstreckte sich Abbes Betriebspolitik auch auf die Veränderung der Arbeitsbedingungen selbst im Sinne einer 'Humanisierung der Arbeit' ²⁾.

So führte Abbe in den Zeiß-Werken erste Ansätze einer Erforschung der 'Ermüdung' der Arbeitskraft durch, deren Ergebnisse ihn schließlich zu einer Verkürzung der täglichen Arbeitszeit auf acht Stunden und zu einer Reorganisation des Systems der Arbeitspausen bei einer gleichzeitigen Steigerung der Arbeitsproduktivität bewegten.

Insgesamt versuchte Abbe, ein umfassendes und in sich stimmiges Konzept einer Betriebspolitik zu praktizieren, das zu jener Zeit in dieser Form wohl keine Entsprechung in anderen Unternehmen und Betrieben hatte, das jedoch die wesentlichen Merkmale des sozialreformerisch-aufgeklärten Betriebsverfassungsversuchs, den es auf einem niedrigeren Entwicklungsstand durchaus häufiger gab, besonders deutlich machte.

1) Vgl. H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 272.

2) Vgl. hierzu P. Hinrichs, a.a.O., S. 81f.

Letztlich stellte Abbes Konzept den Versuch dar, die Anforderungen der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik als der ursprünglich-bürgerlichen Form des sozialen Verhaltens in Übereinstimmung mit den Implikationen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise ¹⁾ zu bringen.

Die individualistische Handlungsweise als wesentliche Grundnorm des Selbstverständnisses der bürgerlichen Gesellschaft geht von einem Verständnis des Zusammenhangs von Arbeit und Leben aus, dessen Ausgangspunkt ein Begriff des Individuums ist, das in einer doppelten Funktion zur Einheit der bürgerlichen Gesellschaft wird: "im Geist als verantwortliches Subjekt des Glaubens, Denkens und Gewissens und im Geist des Kapitalismus als verantwortliches Subjekt des freien Unternehmertums" ²⁾.

Das Modell der bürgerlichen Gesellschaft nimmt eine Einheit dieser beiden Dimensionen des Individuums als freies moralisches und intellektuelles Subjekt auf der einen Seite und als freies Wirtschaftssubjekt auf der anderen Seite an. Dementsprechend liegt der bürgerlichen Gesellschaft theoretisch ein einheitliches Selbstverständnis zugrunde, das den Menschen als freies und gleiches, sich in allen Arbeits- und Lebensbereichen selbst bestimmendes und selbst verwirklichendes, nur durch bestimmte allgemeine Gesetze begrenztes, Wesen konstruiert. Nach diesem Selbstverständnis erscheinen soziale Unterschiede sowohl na-

1) Vgl. zu diesen Begrifflichkeiten die ausführliche Diskussion in Kapitel 2.1. (Die Implikationen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften) und Kapitel 2.2. (Die Implikationen der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften) in Teil I der vorliegenden Untersuchung.
2) H. Marcuse: Individuum, a.a.O., S. 168.

turbedingt als auch selbstbestimmt, keinesfalls aber auf historisch-systematischen grundsätzlich bestimmten ungleichen Lebenschancen beruhend.

Eine genauere Betrachtung des der bürgerlichen Gesellschaft zugrundeliegenden Arbeitsbegriffs zeigt nun allerdings, daß bereits auf der theoretischen Ebene die zunächst konzipierte Einheitlichkeit des Individuums als 'freies moralisches und intellektuelles Subjekt und als freies Wirtschaftssubjekt in der freien Konkurrenz' brüchig wird. Denn dieser Arbeitsbegriff ist letztlich einseitig auf das Individuum 'als Subjekt des kapitalistischen Kampfes ums Dasein' (Marcuse) bezogen, insofern er die Arbeit zunächst nur als individuelles, auf sich selbst bezogenes Streben betrachtet und gesellschaftlich nur als durch Wettbewerb auf die anderen Individuen bezogene 'Leistung' anerkennt und damit letztlich ihrer menschlich-gesellschaftlichen Bedeutung grundsätzlich entkleidet. Diese für die bürgerliche Gesellschaft typische Auffassung bezieht die Notwendigkeit der Wahrung des eigenen, individuellen Interesses aus gesellschaftlichen und ökonomischen Formbestimmungen einer Gesellschaft, in der gegeneinander gleichgültige und voneinander unabhängige Privatproduzenten ihre Produkte als Waren produzieren und austauschen ¹⁾. Mit-hin bedingt ein solcher Arbeits- und Interessenbegriff ein Modell einer Gesellschaft von Kleinwarenbesitzern, wie es zentrale Voraussetzung der klassischen Ökonomie ist.

Indem nun Abbe versuchte, das industriell-kapitalistische System, welches längst die Voraussetzungen des Modells von Kleinwarenbesitzern verlassen hatte, mit den Grundannahmen der bürgerlichen Gesellschaft dadurch zu vereinbaren, daß er mittels der Stiftung und der verschiedenen Partizipationsmöglichkeiten die Arbeiter als mitverantwortliche 'Eigentümer' der Produktion bezeich-

1) Vgl. H. Neuendorff, a.a.O., S. 136.

nete, konnte er den Widerspruch zwischen den Anforderungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise und der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft letztlich nicht aufheben.

Abbe versuchte, den vorhandenen Widerspruch für sich selbst und auch andere durch (versteckte) Hinweise dahingehend zu erklären, daß sich die Widersprüche auf die großbetriebliche Produktion bezögen. Damit folgte er Gustav Schmollers Erklärung in dessen Abhandlungen über das 'Wesen und die Verfassung großer Unternehmungen', daß die 'Wurzel allen Übels' in der großindustriellen Produktion läge.

Dennoch ist festzuhalten, daß Abbes Betriebsverfassungsversuch, indem er die Arbeiter sehr weitgehend auch als Subjekt und nicht ausschließlich als Objekt des Arbeits- und Wirtschaftsprozesses auffaßte, das Verhältnis zwischen Unternehmer und Belegschaft in einem Maße liberal gestaltete, das ihn in den Augen mancher zeitgenössischer Kritiker als Philanthropen oder gar als Sozialisten erscheinen ließ ¹⁾.

Unseres Erachtens machten jedoch weder philanthropische noch sozialistische Elemente das Wesen von Abbes Betriebsverfassungsversuch aus. Vielmehr entwickelte er als aufgeklärter Unternehmer theoretische Vorstellungen und praktische Ansätze der Gestaltung einer Betriebsverfassung, durch die die betrieblichen Herrschaftsverhältnisse so weit liberalisiert wurden, wie es die marktwirtschaftlich-kapitalistische Wirtschaftsordnung zu erlauben schien, durch die den Arbeitern relativ weitgehende Partizipationsmöglichkeiten eingeräumt wurden, die zu einer erheblichen Rationalisierung und Formalisierung der Konfliktaustragung beitrugen und durch die dem grundsätzlichen Streben der Arbeiter nach ihrer Anerkennung als Subjekt so weit entsprochen

1) Vgl. P. Hinrichs, a.a.O., S. 80.

wurde, daß dadurch das betriebliche Mitbestimmungsstreben der Arbeiter integriert werden konnte. Wie schon mehrfach betont, war Abbes sozialreformerisch-aufgeklärter Betriebsverfassungsversuch in dieser Form zu jener Zeit wohl einzigartig. Verschiedene seiner Grundprinzipien lagen aber auch - etwa in Form der Arbeiterausschüsse - einer Reihe anderer Betriebsverfassungsversuche und auch der nach 1890 einsetzenden staatlichen Intervention in das Verhältnis von Unternehmern und Belegschaften zugrunde; auf letzteres soll im folgenden eingegangen werden.

3.3.4. Die gesetzlichen Regelungen der Betriebsverfassung als Versuch der Anpassung an die in den Betrieben teilweise schon entwickelten modernen Formen der Betriebsverfassung

Wie am Beginn der Ausführungen zur Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen bereits betont, war die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung u.a. wesentlich durch eine wechselseitige Verknüpfung von staatlicher und gesellschaftlicher und hier insbesondere ökonomischer Sphäre gekennzeichnet ¹⁾. Die staatliche Intervention in die betriebliche Gestaltung des Verhältnisses von Unternehmern und Belegschaften stellte ein entscheidendes Mittel einer solchen Verknüpfung dar. Im folgenden sollen zunächst die wichtigsten staatlichen, d.h. insbesondere gesetzlich festgelegten Eingriffe in die Betriebsverfassung dargestellt werden, um darauf aufbauend eine genauere Analyse ihrer Funktionen, Zielsetzungen und Wirkungsweisen geben zu können.

Die gesetzlichen Regelungsversuche vor 1890:

Erste Ansätze bzw. Versuche, durch eine gesetzliche Fixierung betrieblicher Arbeitervertretungen in das be-

1) Vgl. hierzu im einzelnen Kapitel 3.1.1. (Zur Rolle und Funktion des Staates im organisierten Kapitalismus).

triebliche Verhältnis von Unternehmer und Belegschaft gestaltend zu intervenieren, gab es schon in der Phase der Entstehung industrieller Betriebsverfassungen, also im Zeitraum 1848/50 bis 1890.

Die Frankfurter Nationalversammlung hatte ihren 'Volkswirtschaftlichen Ausschuß' mit dem Entwurf einer Reichsgewerbeordnung beauftragt. In diesem Gremium, dem übrigens weder ein Arbeiter noch ein Handwerker angehörten, wurde ein am 12.1.1849 vorgelegter Minoritäts-Gegenentwurf (also ein Vorschlag einer Minderheit der Ausschußmitglieder, der sich gegen den Mehrheitsentwurf richtete) unter der Federführung des bereits erwähnten Textilindustriellen Carl Degenkolb ¹⁾ entwickelt, der unter den Bestimmungen zur Fabrikordnung in seinem Artikel III auch die Forderung nach Errichtung betrieblicher Arbeitervertretungen enthielt ²⁾: Danach sollte jede Fabrik einen Fabrikausschuß wählen, der aus je einem Vertreter jeder selbständigen Gruppe der Fabrikarbeiter, einem Werkmeister jeder Gruppe und dem Fabrikinhaber bestand (§ 42). Die Aufgaben dieser Ausschüsse waren (§ 43):

- Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Unternehmer und Belegschaft,
- Entwerfung und Aufrechterhaltung der Fabrikordnung,
- Einrichtung und Verwaltung einer Krankenunterstützungskasse,
- Überwachung der Fabrikkinder,
- Vertretung der Fabrik in den Fabrikräten.

Die letztgenannten Fabrikräte waren Zusammenschlüsse auf überbetrieblicher Ebene, in denen die Fabrikinhaber der in einem Gewerbebezirk befindlichen Industriezweige vertreten waren. Arbeiter mußten nur bei sie betreffenden Angelegenheiten herangezogen werden (§ 44). Dem

1) Zu Degenkolb siehe die Ausführungen in Kapitel 3.3.3. (Der sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebsverfassungsversuch).

2) Vgl. im folgenden H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 109f.

Fabrikrat standen u.a. die Genehmigung der und Oberaufsicht über die Fabrikordnungen, die Festsetzung der Arbeitszeit und der Kündigungsfristen, die Festsetzung der Zahl und die Prüfung der Lehrlinge, die Aufsicht über die Krankenunterstützungskassen sowie der Entwurf der Statuten der Fabrikpensionskassen und deren Verwaltung zu (§ 45).

In der Begründung des Entwurfs wurde die Erwartung ausgesprochen, daß durch "Aufrechterhaltung der Ordnung im Inneren, durch Vermittlung von Streitigkeiten, durch Belebung des Interesses der Arbeiter an der Fabrikanstalt" die Fabrikausschüsse die Industriegewerbe fördern und "zugleich die Rechte der Arbeitnehmer wahrnehmen" sollten ¹⁾. Diese ersten legislatorischen Ansätze einer innerbetrieblichen Arbeitervertretung scheiterten jedoch; der Degenkolb-Entwurf wurde noch nicht einmal zur Abstimmung gebracht ²⁾.

Einen bescheidenen Ausfluß von gesetzlichem Niederschlag fanden die vielfältigen Forderungen nach einer Interessenvertretung auch für die Arbeiter im Zuge der 1848er Revolution in einer 'Verordnung, betreffend die Einrichtung von Gewerberäten und verschiedenen Abänderungen der Allgemeinen Gewerbeordnung', die am 30. Januar 1850 in Preußen in Kraft trat ³⁾. Danach konnte in jedem Ort oder Bezirk, "wo sich ein Bedürfnis dazu herausstellte", zur Wahrnehmung der Interessen des Handwerks und der Industrie ein Gewerberat in Form einer Körperschaft errichtet werden, der ein Beratungsorgan für die Behörden sein sollte. Zusammengesetzt waren die Räte aus 11 Arbeitgebern und 4 Arbeitervertretern. Ihre Aufgaben umfaßten unter anderem die einheitliche Fest-

1) Zitiert nach H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 111.

2) Zu den allgemeinen Gründen hierfür siehe Kapitel 2.1.1. (Die politische Dominanz der agrarisch-junkerlichen Führungsschichten auch nach der Ablösung der handwerklich-agrarischen Arbeitsweise durch die Große Industrie).

3) Vgl. hierzu genauer H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 326 - 335 .

setzung der täglichen Arbeitszeit der Gesellen, Lehrlinge und Fabrikarbeiter nach Anhörung der Beteiligten und ortsstatutarische Anordnungen über die Verhältnisse der Arbeitgeber zu ihren Arbeitern mit der Wirkung, daß eine Abänderung der erlassenen Vorschriften durch einen Arbeitsvertrag nicht zulässig war. Vorschriften über eine betriebliche Interessenvertretung der Arbeiter waren in dieser Verordnung nicht enthalten. Schließlich wurde die Wirksamkeit der Gewerberäte 1854 per Gesetz noch weiter eingeschränkt: Durch die Angleichung an das preußische Wahlrecht wurden die kleinen Gewerbetreibenden und alle Arbeiter von der Gewerberatswahl ausgeschlossen.

Die intendierte Funktion dieser Gewerberäte hatte darin bestanden, die im Gefolge der Revolution immer wieder aufbrechenden, vom Staat nicht mehr kontrollierbaren Konflikte zu kanalisieren und ihnen so ihre Gefährlichkeit zu nehmen. So gab der preußische Handelsminister von der Heydt offen zu, daß im Grunde die Räte dem regellosen Treiben der Vereine und Kongresse ein Ende machen und die hochgehenden Wogen der Revolution in harmlosen kleinen Diskussionen unter Aufsicht der Behörden verlaufen lassen sollten ¹⁾.

Die Gewerbeordnungsnovelle von 1891:

Erst zu Beginn der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen wurde dann der Gedanke einer staatlichen Intervention in das betriebliche Verhältnis von Unternehmer und Belegschaft durch eine gesetzliche Fixierung betrieblicher Arbeitervertretungen wieder aufgenommen und realisiert. Den unmittelbaren Anlaß hierfür bot der Bergarbeiterstreik von 1889 ²⁾.

1) Vgl. H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 332.

2) Zu diesem Streik im einzelnen vgl. die entsprechenden Ausführungen in Kapitel 2.3.2.2.4. (Der Interessenfindungsprozeß und das Konfliktverhalten der Bergarbeiter).

In einer Unterredung der Vertreter der streikenden Bergarbeiter mit den Vertretern der Arbeitgeber, deren Ergebnis im sogenannten 'Berliner Protokoll' vom 15. Mai 1889 ¹⁾ festgehalten wurde, war u.a. vereinbart worden, daß Überschiedten künftigh nur noch nach Vereinbarung zwischen der Grubenverwaltung und einem Ausschuß gewählter Vertrauensmänner möglich sein sollten. Die staatliche Befürwortung einer solchen Regelung wurde vor allem von dem Oberpräsidenten der Rheinprovinz und späterer preußischen Handelsminister Berlepsch betont. Er wies darauf hin, daß der Bergarbeiterstreik gezeigt habe, daß jede Fühlung zwischen Arbeitgebern und Arbeitern verlorengegangen sein und begründete dies mit dem Fehlen einer 'organisierten' Arbeitervertretung ²⁾. Darüber hinaus hegten höchste staatliche Instanzen (so auch der Kaiser) die Befürchtung, "daß bei einem erneuten Streik im Ruhrgebiet und einem Aussetzen der Kohlenförderung die Kaiserliche Marine wehrlos dem Feind ausgeliefert sein würde und die Armee durch die Eisenbahnstockungen nicht mobilmachen könnte" ³⁾. Vor diesem Hintergrund wurden am 4. Februar 1890 von Kaiser Wilhelm II. die sogenannten Februarerlasse bekanntgegeben. Darin hieß es u.a. ⁴⁾:

Für die Pflege des Friedens zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind gesetzliche Bestimmungen über die Formen in Aussicht zu nehmen , in denen die Arbeiter durch Vertreter, die ihr Vertrauen besitzen, an der Regelung gemeinsamer Angelegenheiten beteiligt und zur Wahrnehmung ihrer Interessen bei Verhandlungen mit den Arbeitgebern und den Organen Meiner Regierung befähigt werden.

Für den Zeitpunkt der Veröffentlichung der Februarerlasse war im übrigen der Termin der unmittelbar bevorstehenden Reichstagswahl am 20. Februar 1890 nicht ganz un-

1) Zum 'Berliner Protokoll' vgl. die entsprechenden Ausführungen in Kapitel 2.3.2.2.4. (Der Interessenfindungsprozeß und das Konfliktverhalten der Bergarbeiter).

2) Vgl. H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 371.

3) Ebenda, S. 372.

4) Zitiert nach G. Adelman: Quellensammlung.a.a.O., Bd. 1, S. 233.

wesentlich gewesen. Die hiermit verbundene Absicht, den befürchteten Wahlerfolg der Sozialdemokratie zu verhindern, erfüllte sich, wie oben beschrieben, jedoch nicht oder zumindest nur zum Teil ¹⁾.

Die Februarerlasse stellten die Vorläufer der Novelle zur Gewerbeordnung vom 1.6.1891, dem sogenannten Arbeiterschutzesetz, dar. Im Entwurf des Arbeiterschutzesetzes waren Regelungen zur betrieblichen Interessenvertretung zunächst nicht enthalten. Sie wurden erst auf Antrag des Zentrums politiklers Hitze in die Vorlage aufgenommen. Danach sollten fakultative Arbeiterausschüsse eingerichtet werden, da sich die konservativen Parteien und die Sozialdemokratie - wenn auch aus verschiedenen Gründen - in der Ablehnung von obligatorischen Ausschüssen einig waren ²⁾.

Die Novelle zur Gewerbeordnung trat am 1.4.1892 in Kraft ³⁾. Sie enthielt Vorschriften über die Verhütung von Gefahren für Gesundheit und Leben der Arbeiter, Bestimmungen über die Arbeitszeit (Sonntagsruhe in der Industrie, besondere Bestimmungen für Frauen und Jugendliche) und in § 134 unter anderem eine Regelung über die Einrichtung betrieblicher Arbeitervertretungen. Als ständige Arbeiterausschüsse galten nach § 134 h:

nur 1) diejenigen Vorstände der Betriebs-(Fabrik-) Krankenkassen, ... deren Mitglieder in ihrer Mehrheit von den Arbeitern aus ihrer Mitte zu wählen sind, sofern sie als ständige Arbeiterausschüsse bestellt werden; ..., 3) die bereits vor dem 1. Januar 1891 errichteten ständigen Arbeiterausschüsse, deren Mitglieder in ihrer Mehrzahl von den Arbeitern aus ihrer Mitte gewählt werden; 4) solche Vertretungen, deren Mitglieder in ihrer Mehrzahl von den volljährigen Arbeitern der Fabrik oder der betreffenden Betriebsabteilung aus ihrer Mitte in unmittelbarer und geheimer Wahl gewählt werden. Die Wahl der Vertreter kann auch nach Arbeiterklassen oder nach besonderen Abteilungen des Betriebes erfolgen.

1) Zum Wahlergebnis siehe Kapitel 3.3.2.1. (Der Durchbruch der Arbeiterbewegung zur Massenbewegung).

2) Vgl. R. Fette, a.a.O., S. 131.

3) Gesetz, betreffend Abänderung der Gewerbeordnung. Vom 1. Juni 1891, in: Reichsgesetzblatt 1891, S. 261 - 290.

Die wesentlichsten Aufgaben dieser Ausschüsse waren in § 134 d festgehalten:

Vor dem Erlaß der Arbeitsordnung oder eines Nachtrags zu derselben ist den in der Fabrik oder in den betreffenden Abteilungen des Betriebes beschäftigten großjährigen Arbeitern Gelegenheit zu geben, sich über den Inhalt derselben zu äußern. Für Fabriken, für welche ein ständiger Arbeiterausschuß besteht, wird dieser Vorschrift durch Anhörung des Ausschusses über den Inhalt der Arbeitsordnung genügt.

Der Erlaß von Arbeitsordnungen war durch § 134 a obligatorisch für jede Fabrik, in der in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigt waren. Die Arbeitsordnung mußte mindestens Bestimmungen enthalten über (§ 134 b):

1. die tägliche Arbeitszeit und ihre Pausen,
2. die Zeit und Art der Abrechnung und Lohnzahlung,
3. die Kündigungsfristen,
4. die Art, Höhe, Festsetzung und Verwendung der Strafgelder,
5. die Verwendung von verwirkten Lohnbeträgen.

Außerdem blieb dem Besitzer der Fabrik überlassen:

noch weitere die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der Arbeiter im Betrieb betreffende Bestimmungen in die Arbeitsordnung aufzunehmen. Mit Zustimmung eines ständigen Arbeiterausschusses können in die Arbeitsordnung Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen mit der Fabrik verbundenen Einrichtungen, sowie Vorschriften über das Verhalten der minderjährigen Arbeiter außerhalb des Betriebes aufgenommen werden (§ 134 b, Abs. 3).

Ohne der an späterer Stelle vorzunehmenden eher allgemeinen Analyse der staatlichen Intervention in die Betriebsverfassung vorgreifen zu wollen, sollen hier doch einige Anmerkungen zu den fakultativen Arbeiterausschüssen gemacht werden.

Der durch die Gewerbeordnungsnovelle von 1891 erstmals vorgenommene direkte staatliche Eingriff in die Betriebsverfassung durch die Vorschrift zur Errichtung von betrieblichen Arbeiterausschüssen blieb in seiner Be-

deutung von vornherein im wesentlichen durch zwei Umstände sehr begrenzt:

- Zum einen handelte es sich um fakultative Arbeiterausschüsse, deren Errichtung als solche bereits in das Belieben der Unternehmer gestellt wurde.
- Zum anderen waren die Einflußmöglichkeiten der Ausschüsse im allgemeinen wesentlich geringer als die der vor 1890 auf freiwilliger Basis von verschiedenen Unternehmern errichteten Arbeiterausschüsse ¹⁾. Unter der Voraussetzung, daß überhaupt ein Ausschuß bestand, hatte er lediglich zwei Aufgaben: Er durfte sich über den Inhalt der Arbeitsordnung vor Erlaß oder Änderung derselben äußern. Seiner Zustimmung bedurfte es bei der Aufnahme von bestimmten Verhaltensvorschriften für die Arbeiter (Benutzung von Fabrikeinrichtungen, Aufsicht über die minderjährigen Arbeiter außerhalb der Fabrik) in die Arbeitsordnung.

Unter anderem aus diesem Grund bezeichnete August Bebel im Reichstag die Arbeiterausschüsse als Palliativmittelchen, die die sozialen Gegensätze zwischen Arbeitern und Unternehmern nicht mildern, sondern nur verhüllen sollten ²⁾. Die Sozialdemokratie lehnte im Reichstag den gesamten § 134 der Novelle zur Gewerbeordnung ab. Sie hatte einen eigenen Entwurf zur Abänderung der Gewerbeordnung vorgelegt. Dieser enthielt in § 134 die Errichtung paritätisch besetzter Arbeitskammern in jedem Arbeitsamtsbezirk, und § 154 besagte, daß Unternehmer und Hilfspersonen zur Förderung ihrer gewerblichen Interessen in Vereinigungen zusammentreten konnten ³⁾. Von einer betrieblichen Interessenvertretung war in diesem Entwurf nicht die Rede.

1) Siehe dazu die Ausführungen in Kapitel 3.3.3. (Der sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebsverfassungsver such).

2) Vgl. R. Fette, a.a.O., S. 131

3) Der Entwurf ist abgedruckt in: Archiv für Soziale Gesetzgebung und Statistik, hrsg. v. H. Braun, 3.Bd., Tübingen 1890, S. 621ff.

Berichte über die praktischen Erfahrungen mit den fakultativen Arbeiterausschüssen betonen i.d.R., daß diese im hier betrachteten Zeitraum eine recht unbedeutende Existenz führten, Falls überhaupt Ausschüsse eingerichtet worden waren, war ihre Tätigkeit mit der Begutachtung von Arbeitsordnungen erschöpft. Sie wurden höchstens noch bei der Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen oder bei der Abhaltung von Vergnügen befragt ¹⁾. Solche Mitglieder von Ausschüssen, die darüber hinaus aktiv waren und sich in einem für die Unternehmer negativen Sinne bemerkbar machten, wurden nicht selten entlassen.

Bei Streiks war es vorgekommen, daß die Ausschüsse von den Belegschaften übergangen wurden und die Arbeiter besondere Kommissionen für die Verhandlungen mit dem Unternehmer gewählt hatten ²⁾.

Hatten die Ausschüsse gemäß der Gewerbeordnungsnovelle einmal ihre Begutachtung der Arbeitsordnung abgegeben, wurden sie in zahlreichen Betrieben nach kurzer Zeit wieder abgeschafft. Häufig wurde auch die Neuwahl für ausgeschiedene Mitglieder der Ausschüsse auf Betreiben der Unternehmer systematisch unterlassen. So waren zum Beispiel in Oberfranken von ehemals 61 Ausschüssen höchstens noch ein Fünftel vollständig ³⁾.

Allgemein galt für die Zeit nach 1891, daß die Arbeitsordnungen einseitig vom Unternehmer erlassen wurden und ihre Durchführung an keine Kontrolle von seiten der Arbeiter gebunden war ⁴⁾. Darüber hinaus gab es trotz der zwingenden Vorschrift des § 134 a der Novelle zur Gewerbeordnung von 1891 in vielen Betrieben überhaupt keine Arbeitsordnung oder die Arbeitsordnung war den Arbeitern nicht ausgehändigt worden ⁵⁾.

1) Vgl. Preußische Berichte von 1901, S. 87; 1905, S. 135; zitiert nach W. Stieda, a.a.O., S. 1148.

2) Vgl. W. Stieda, a.a.O., S. 1148.

3) Vgl. H. Koch, a.a.O., S. 20.

4) Vgl. O. Neuloh: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 79.

5) Vgl. W. Stieda, a.a.O., S. 1145.

Zwar waren in den Jahren 1892 und 1893, also direkt nach dem Inkrafttreten der Novelle zur Gewerbeordnung, etliche Ausschüsse entstanden - hauptsächlich um die obligatorischen Arbeitsordnungen zu begutachten -, jedoch sank ihre Zahl danach erheblich ab. So betrug 1905 der Anteil der Betriebe in der deutschen Privatindustrie, in denen Arbeiterausschüsse tätig waren, nur etwa 10 % aller Betriebe mit mehr als 20 Arbeitern ¹⁾. Hierbei muß bedacht werden, daß ein großer Teil der Betriebe weniger als 20 Belegschaftsangehörige hatte und damit von vornherein von den Bestimmungen des § 134 ausgeschlossen blieb.

Auch angesichts dieser, zumindest zum Teil in der von vornherein unzureichenden gesetzlichen Verankerung begründeten, zunächst eher bescheidenen praktischen Bedeutung der Ausschüsse kam es im hier betrachteten Zeitraum zu keiner allgemeinen Regelung, die die Errichtung betrieblicher Arbeiterausschüsse zwingend vorgeschrieben hätte.

Zwar wurde die allgemeine Einführung obligatorischer Arbeiterausschüsse in Deutschland im Rahmen des Entwurfs zu einem Arbeitskammergesetz in den Jahren 1908/09 angestrebt. Die dafür zuständige Reichstagskommission schlug im März 1909 vor, daß für jeden Betrieb mit mehr als 20 Arbeitern ein ständiger Arbeiterausschuß eingeführt werden sollte ²⁾. Die Aufgaben dieses Ausschusses sollten die Übermittlung von Wünschen und Beschwerden der Arbeiter über Betriebseinrichtungen, Arbeiterverhältnisse und Wohlfahrtseinrichtungen an den Unternehmer sowie die Anhörung vor Anordnung von Überstunden und Sonntagsarbeit sein. Weiterhin sollten die Ausschußmitglieder die eine Hälfte der in den geplanten Ar-

1) Vgl. H. Koch, a.a.O., S. 19 und 29. Der von Koch wiedergegebene Überblick beruhte hauptsächlich auf den Berichten der Gewerbeinspektoren.

2) Vgl. R. Fette, a.a.O., S. 133f.

beitskammern vertretenen Arbeiter wählen ¹⁾. Dieser Entwurf wurde jedoch nicht verwirklicht.

Lediglich im Bergbau stellte sich, wie schon weiter oben beschrieben, die Entwicklung anders dar ²⁾.

Die gesetzlichen Regelungen im Bergbau:

Obligatorische Arbeiterausschüsse wurden erstmals durch die am 30.6.1900 verabschiedete Neufassung des Bayerischen Berggesetzes für Bergwerke mit mehr als 20 Arbeitern eingeführt. Die Neufassung des Bayerischen Berggesetzes kann als unmittelbarer Vorgänger der Einführung obligatorischer Arbeiterausschüsse im preußischen Bergbau im Jahre 1905 angesehen werden. Bei deren Darstellung kann auf die weiter oben gemachten Ausführungen zurückgegriffen werden ³⁾.

Wie dort schon erwähnt, war 1892 das Preußische Berggesetz von 1865 in bestimmten Punkten der Novelle zur Gewerbeordnung von 1891 angepaßt worden ⁴⁾.

Hierdurch war unter anderem der Erlaß einer Arbeitsordnung durch die Bergwerksbesitzer zwingend vorgeschrieben. Die Arbeitsordnung mußte unter anderem Bestimmungen

1) Die paritätisch zu besetzenden Arbeitskammern hätten in erster Linie gutachterliche und schlichtende Aufgaben gehabt, siehe dazu K. Sternfeld, a.a.O., S. 40f.

2) Vgl. Kapitel 3.2.1.2.3. (Der Konflikt um die Verlängerung der Seilfahrt auf der Zeche Bruchstraße und der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905).

3) Vgl. Kapitel 3.2.1.2.3. (Der Konflikt um die Verlängerung der Seilfahrt auf der Zeche Bruchstraße und der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905), insbesondere den Abschnitt 'Zur staatlichen Intervention in die Betriebsverfassung und ihrer Bedeutung für die Entwicklung und Durchsetzung betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen industrieller Belegschaften'.

4) Gesetz, betreffend die Abänderung einzelner Bestimmungen des Allgemeinen Berggesetzes vom 24. Juni 1866. Vom 24. Juni 1892, in: Gesetzsammlung für die Königlichen Preußischen Staaten, 1892, Nr. 19, S. 131 - 146.

über Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie über die Regelung der Ein- und Ausfahrt enthalten. Weiterhin verlangte das Berggesetz nunmehr, daß vor dem Erlaß oder der Abänderung einer Arbeitsordnung den Arbeitern Gelegenheit gegeben werden mußte, sich zum Inhalt derselben zu äußern. Dieser Anhörungspflicht konnte im übrigen auch durch Anhörung eines eventuell bestehenden Arbeiterausschusses genüge geleistet werden.

Neben der Begutachtung der Arbeitsordnung hatten die (fakultativen) Bergarbeiterausschüsse das Recht, durch einen aus ihrer Mitte gewählten Vertrauensmann die Festsetzung von Lohnabzügen bei 'ungenügender oder vorschriftswidriger Beladung der Fördergefäße', also beim Wagennutzen, zu überwachen.

Allerdings bestanden solche Bergarbeiterausschüsse zunächst fast nur in den fiskalischen Gruben. Im Privatbergbau dagegen gab es kaum Ausschüsse. Max Hirsch schrieb, daß auch nach der erwähnten Angleichung des Preußischen Berggesetzes im Jahre 1892 im Ruhrkohlenbezirk in keiner einzigen privaten Zeche Arbeiterausschüsse eingeführt worden seien ¹⁾.

Der Streik der Ruhrbergarbeiter von 1905 wurde dann zum unmittelbaren Anlaß der erneuten Novellierung des Preußischen Berggesetzes. Auf den Streik und auch die hieraus sich ergebende staatliche Intervention in die bergbauliche Betriebsverfassung durch die Einführung obligatorischer Arbeiterausschüsse ist weiter oben im einzelnen eingegangen worden ²⁾, so daß in unserem

1) Vgl. M. Hirsch, a.a.O., S. 576.

2) Vgl. hierzu Kapitel 3.2.1.2.3. (Der Konflikt um die Verlängerung der Seilfahrt auf der Zeche Bruchstraße und der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905), insbesondere den Abschnitt 'Zur staatlichen Intervention in die Betriebsverfassung und ihrer Bedeutung für die Entwicklung und Durchsetzung betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen industrieller Belegschaften'.

jetzigen Zusammenhang gleich die Novelle selbst dargestellt werden kann. Das Gesetz, betreffend die Abänderung einzelner Bestimmungen des Allgemeinen Berggesetzes trat am 14. Juli 1905 in Kraft ¹⁾. In der Begründung der preußischen Regierung zu dem Gesetzentwurf hieß es unter anderem ²⁾:

In den Großbetrieben des Bergbaus ist es unmöglich, daß der Werksbesitzer mit jedem einzelnen seiner Arbeiter über die innerhalb der Belegschaft herrschenden Wünsche, Interessen und Beschwerden verhandelt. Die häufig sehr große Anzahl der Arbeiter, der in vielen Bezirken außerordentlich große Wechsel unter den Belegschaften, der stellenweise nicht seltene Wechsel im Personale der Werksbeamten, erschweren es sowohl den einzelnen Arbeitern, ihre Wünsche und Beschwerden dem Werksbesitzer gegenüber zu äußern, als auch dem Werksbesitzer, die Wünsche, Interessen und Beschwerden seiner eigenen Arbeiter kennenzulernen und sich mit ihnen darüber zu verständigen. Gerade aber im Bergbau muß wegen des hier regelmäßig stark beteiligten öffentlichen Interesses mehr als in anderen Gewerbszweigen darauf gedrängt werden, daß soweit dies durch gesetzliche Maßnahmen verständigerweise erreicht werden kann, Arbeitgeber und Arbeiter nicht völlig unvermittelt nebeneinanderstehen, sondern daß sie sich gegenseitig über die einzelnen Fragen des Arbeitsverhältnisses wenigstens aussprechen können. Dies gilt sowohl für ruhige Zeiten, als für Zeiten der Erregung oder gar für Ausstände und dergl. Schon das Bestehen eines ständigen Arbeiterausschusses wird hier, wenn nicht überall, so doch häufig von Nutzen sein, namentlich aber gegebenenfalls die Gefahr des Ausbruchs allgemeiner Ausstände vermindern oder aber die Verhandlung zwischen den beiden Interessentengruppen während eines Ausstandes ermöglichen und so zu einer Beilegung derartiger Ausstände beitragen können.

Entsprechend hieß es in § 80 f, I der Novelle zum Preußischen Berggesetz von 1905:

1) Gesetz, betreffend die Abänderung einzelner Bestimmungen des Allgemeinen Berggesetzes, vom 24. Juni 1865 / 24. Juni 1892. Vom 14.7.1905, in: Gesetzssammlung für die Königlichen Preußischen Staaten, Nr. 30, 1905, S.307-314.

2) Drucksache des Hauses der Abgeordneten, 20. Legislaturperiode, I. Session 1904/05, Nr. 747, S. 17, zitiert nach: G. Adelman: Quellensammlung, a.a.O., Band 1, S. 355f.

Auf denjenigen Bergwerken, auf welchen in der Regel mindestens 100 Arbeiter beschäftigt werden, muß ein ständiger Arbeiterausschuß vorhanden sein. Ihm liegt es ob, darauf hinzuwirken, daß das gute Einvernehmen innerhalb der Belegschaft und zwischen der Belegschaft und dem Arbeitgeber erhalten bleibt oder wiederhergestellt wird.

Im einzelnen sollte dieser Arbeiterausschuß unter anderem folgende Aufgaben haben:

- Überwachung der Festsetzung von Lohnabzügen bei ungenügend oder vorschriftswidrig beladenen Fördergefäßen durch einen aus seiner Mitte gewählten Vertrauensmann (§ 80 c, II),
- Überwachung der betrieblichen Unterstützungskasse (§ 80 d, II),
- Begutachtung vor dem Erlass der Arbeitsordnung oder einer Änderung derselben (§ 80 g, I),
- Übermittlung von Anträgen, Wünschen und Beschwerden der Belegschaft an den Bergwerksbesitzer (§ 80 f, II).

An die Mitglieder des Arbeiterausschusses wurden durch das Wahlreglement Anforderungen gestellt, die, zumindest unter bestimmten Umständen, einer politischen Disziplinierung gleichkamen. Wählbar waren nämlich nur solche Arbeiter, die mindestens 30 Jahre alt waren und mindestens drei Jahre ununterbrochen in dem gleichen Bergwerk gearbeitet hatten. Auch das aktive Wahlrecht war mit bestimmten Auflagen verbunden, denn nur die volljährigen Arbeiter, die mindestens ein Jahr ununterbrochen in dem gleichen Bergwerk gearbeitet hatten, waren wahlberechtigt (§ 80 f).

Dieses Wahlreglement führte praktisch dazu, daß im Ruhrgebiet anläßlich der ersten Wahl aufgrund des novellierten Gesetzes im Jahre 1905 streng genommen nur Streikbrecher wählen und/oder gewählt werden konnten, da von den Unternehmern und der Rechtsprechung aufgrund des Arbeitskampfes der Arbeitsvertrag als gekündigt betrachtet wurde und entsprechend Streikteilnehmer eine ununterbrochene einjährige bzw. dreijährige Tätigkeit in dem gleichen Betrieb nicht aufweisen konnten. Unter

anderem aus diesem Grund rief der Alte Verband im Ruhrgebiet zur Wahlenthaltung auf ¹⁾, so daß sich hier nur ca. 11 % der Arbeiter an den Wahlen beteiligten ²⁾.

Die praktische Bedeutung der Bergarbeiterausschüsse war - vor allem nach sozialdemokratischer Auffassung - zunächst sehr gering, wie auch aus dem preußischen Berginspektorenbericht von 1906 hervorging ³⁾. Darin wurden die Arbeiterausschüsse von einer Reihe von Berginspektoren überhaupt nicht erwähnt. In den Berichten, in denen sie Erwähnung fanden, kamen in der Regel gewisse Unzulänglichkeiten in der Vertretung der Arbeits- und Betriebsinteressen der Belegschaft zum Ausdruck. Die Arbeiterausschüsse wurden zum Teil sogar dazu benutzt, gegen die Interessen der Arbeiter zu wirken, etwa gegen die Lohnforderungen der Belegschaften. Bei der Lohnbewegung im Herbst 1906 wollten zum Beispiel die Unternehmens- und Betriebsleitungen die Vertretung der Gesamtkonferenz aller Bergarbeitergewerkschaften dadurch ausschalten, daß sie nur noch mit den Arbeiterausschüssen verhandelten. Diese Verhandlungen sollten so aussehen, daß die Ausschüsse einzeln mit Hilfe von Listen und Tabellen davon überzeugt werden sollten, daß die Forderungen der Arbeiter ungerechtfertigt und überhöht seien ⁴⁾.

Weiterhin wurde auch die völlige Schutzlosigkeit der Ausschußmitglieder gegenüber der Willkür der Grubenbesitzer beklagt ⁵⁾. Schließlich ließ sich aus den Berichten entnehmen, daß die Arbeiterausschüsse auch bei der Überwachung der Unfallverhütungsvorschriften wenig erfolgreich waren; so ereigneten sich allein im Ruhrgebiet im Jahre 1906 über 3.000 Bergarbeiterunfälle mehr als im Vorjahr ⁶⁾.

1) Vgl. O. Hue: Arbeiterausschüsse I, a.a.O., S. 17

2) Vgl. G. Adelman: Betriebsverfassung, a.a.O., S. 139.

3) Vgl. im folgenden O. Hue: Arbeiterausschüsse II, a.a.O.

4) Vgl. derselbe: Arbeiterausschüsse I, a.a.O., S. 19.

5) Vgl. derselbe: Arbeiterausschüsse II, a.a.O., S. 461.

6) Vgl. ebenda, S. 461f.

Die nach wie vor hohe Unfallträchtigkeit im Bergbau führte dann auch zu einer weiteren Novellierung der Preußischen Berggesetze im Jahre 1909 ¹⁾. Unmittelbarer Anlaß dazu war das bis dahin größte Unglück im deutschen Bergbau auf der Zeche 'Radbod' bei Hamm am 12.11.1908, bei dem 344 Bergleute umkamen ²⁾.

Aufgrund dieser erneuten Novellierung mußte neben dem Arbeiterausschuß noch ein von den unter Tage Arbeitenden gewählter Sicherheitsausschuß gebildet werden (§ 80 f a und § 80 f b). Die Sicherheitsmänner hatten bestimmte Aufgaben bei der Überwachung der gesundheits-schützenden und unfallverhütenden Vorschriften und Einrichtungen (§ 80 f g). Die Aufgaben der Arbeiteraus-schüsse nach der Berggesetznovelle von 1905 blieben davon im wesentlichen unberührt, jedoch gab es verschiedene personelle und funktionelle Übereinstimmungen zwischen Arbeiterausschuß und Sicherheitsmännern, auf die hier im einzelnen allerdings nicht eingegangen zu werden braucht.

Damit kann der historische Überblick über die Entwicklung der gesetzlichen Eingriffe in das betriebliche Verhältnis von Unternehmern und Belegschaften bis zum Ende der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen abgeschlossen werden. Im weiteren kommt es nun darauf an, gleichsam summarisch eine genauere Analyse der Funktionen, Zielsetzungen und Wirkungsweisen dieser staatlichen Intervention zu geben.

Zur Funktion der staatlichen Intervention in die Betriebsverfassung:

Bei der Betrachtung der geschichtlichen Entwicklung der staatlichen Intervention in die Gestaltung der betrieblichen Sozialbeziehungen fallen zwei Umstände auf den

1) Gesetz, betreffend die Abänderung des Allgemeinen Berggesetzes vom 24. Juni 1865/1892, und 14. Juli 1905. Vom 28. Juli 1909, in: Preußische Gesetzsammlung, 1909, S. 677 - 689.

2) Vgl. H.J. Teuteberg: Mitbestimmung, a.a.O., S. 457.

ersten Blick besonders auf. Zum einen hat sich gezeigt, daß der gesetzgeberische Eingriff in die Betriebsverfassung keine grundsätzlich neue Form der Gestaltung des Verhältnisses von Belegschaften und Unternehmern implizierte. Vielmehr knüpfte die Errichtung betrieblicher Arbeitervertretungen als Kernstück des staatlichen Betriebsordnungsversuchs an bestimmte, in einer Reihe von Betrieben bereits praktizierte, Formen der Betriebsverfassung an. Das Vorbild bzw. der Ansatzpunkt der staatlichen Eingriffe war ohne Zweifel der sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebsverfassungsversuch, den einige (wenige) Unternehmer bereits vorher entwickelt und zum Teil umgesetzt hatten ¹⁾. Wie oben ausführlich dargestellt, handelte es sich hierbei um eine Minderheit politisch-liberaler aufgeklärter Unternehmer. Und damit kommen wir zur zweiten unmittelbaren Auffälligkeit der staatlichen Intervention in die Betriebsverfassung. Der im allgemeinen als Unterordnung verlangend und autoritär gekennzeichnete preußisch-deutsche Staat, der zudem den Rahmen antisozialistischer Sammlungspolitik abgab, erwies sich, zumindest was die Gestaltung des Verhältnisses von Unternehmern und Belegschaften anging, als sehr viel aufgeklärter und progressiver im Sinne von liberaler, als das Gros der Unternehmer, bei denen, wie oben gezeigt, autoritäre oder werkgemeinschaftliche Betriebsordnungsvorstellungen dominierten. Wie weiter oben ebenfalls ausgeführt, war im übrigen der Staat auch gegenüber der organisierten Arbeiterbewegung politisch liberaler als das Gros der Unternehmerschaft ²⁾.

1) Siehe hierzu Kapitel 3.3.3. (Der sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebsverfassungsversuch).

2) Vgl. hierzu die Ausführungen 'Zur staatlichen Intervention in die Betriebsverfassung und ihrer Bedeutung für die Entwicklung und Durchsetzung betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen industrieller Belegschaften' in Kapitel 3.2.1.2.3. (Der Konflikt um die Verlängerung der Seilfahrt auf der Zeche Bruchstraße und der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905).

Die den staatlichen Eingriffen in die Betriebsverfassung zugrundeliegende Auffassung ergibt sich recht deutlich aus einer Rede des preußischen Ministerpräsidenten anlässlich der Diskussion um die Berggesetznovelle von 1905 ¹⁾:

... wenn wir sehen, wie die moderne Entwicklung mehr und mehr zum Großbetriebe, zum Riesenbetriebe hindrängt, wenn wir sehen, wie die Kapitalkräfte sich syndizieren und kartellieren, wie das alte persönliche Verhältnis zwischen dem Fabrikherrn und seinen Arbeitern immer mehr schwindet, wenn wir sehen, wie der Arbeiter gegenüber der unpersönlichen Kapitalmacht vielfach allmählich zur bloßen Zahl wird, können wir das Bestreben der Arbeiter unbillig finden, auch ihrerseits durch Zusammenschließen zu Vereinen, zu Verbänden, von der Macht der Zahl profitieren?

Und zu den betrieblichen Arbeiterausschüssen äußerte der preußische Minister für Handel und Gewerbe bei demselben Anlaß ²⁾:

Man gab den Arbeiterausschüssen nicht die nötige Arbeit, nicht die nötige regelmäßige Beschäftigung. Wo man das getan hat, ... überall da haben die Arbeiterausschüsse recht gut gearbeitet; da hat sich ein vollständig freundliches Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern herausgebildet. Man hat auf dem Boden gemeinsamer Interessen, der Wohlfahrtsinteressen, eine sehr nützliche und wohlthuende gemeinsame Arbeit gefunden. Mir sind zahlreiche Fälle bekannt, ... wo selbst mit ausgesprochenen Sozialdemokraten in derartigen Ausschüssen sich vortrefflich und friedlich hat verhandeln lassen.

Die wiedergegebenen Stellungnahmen zeigen die im Vergleich gerade zu den autoritären Bergbauunternehmern politisch liberaleren Denk- und Verhaltensweisen staatlicher Repräsentanten gegenüber den Arbeitern und ihren Mitbestimmungs- und Organisationsbestrebun-

1) Protokoll. Haus der Abgeordneten, 169. Sitzung am 27. März 1905, Sp. 12152 - 12155, zitiert nach G. Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Bd. 1, S. 268 - 273, S. 270f.

2) Protokoll. Haus der Abgeordneten, 169. Sitzung am 27. März 1905, Sp. 12157 - 12160, zitiert nach G. Adelmann: Quellensammlung, a.a.O., Bd. 1, S. 356 - 359, S. 357f.

gen. Das bedeutet nun freilich nicht, daß der Staat bei der Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen eindeutig oder gar einseitig Position für die Interessen der Arbeiter und schon gar nicht für ihre Organisationen ergriffen hätte. Vielmehr zeigt der Überblick über die verschiedenen Staatseingriffe in die Betriebsverfassung gerade, daß die Arbeits- und Betriebsinteressen der Arbeiter nur insoweit aufgegriffen und berücksichtigt wurden, wie es einerseits für die Absorption der (vermuteten) sozialen Sprengkraft der Unzufriedenheit der Arbeiter mit den bestehenden betrieblichen und gesellschaftlichen Verhältnissen notwendig erschien und wie andererseits eine Kanalisierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Arbeiter in einer Art und Weise bewerkstelligt werden konnte, die die Einwirkungsmöglichkeiten der Arbeiter im wesentlichen auf den Bereich der betrieblichen Sozialpolitik verwies und die grundsätzliche Autonomie der Unternehmens- und Betriebsleitungen, d.h. insbesondere die in den wirtschaftlichen Fragen, nicht einschränkte. Letztlich ging es damit dem Staat nicht darum, sich zum Sachwalter der Interessen der Arbeiter zu machen, ja auch nicht darum, als gleichsam neutrale Instanz zwischen den Interessen der industriellen Lohnarbeiter und der kapitalistischen Unternehmens- und Betriebsleitungen zu vermitteln, sondern um eine Stabilisierung der sozialen, wirtschaftlichen und politischen Verhältnisse im Sinne einer Erhaltung des gesellschaftlichen status quo.

Hierbei entwickelten, wie schon betont, die Repräsentanten des Staates 'modernere' und 'aufgeklärtere', d.h. den Bedingungen eines entwickelten industriellen Kapitalismus im Rahmen einer bürgerlich-individualistischen Gesellschaft angemessenere Denk- und Handlungsweisen als das Gros der autoritär oder werksgemeinschaftlich orientierten Unternehmerschaft.

Bei der Beurteilung der 'Angemessenheit' dieser Denk- und Handlungsweisen gehen wir davon aus, daß die Be-

gründung, der Bestand und die Fortentwicklung der industriellen Arbeitsweise, kapitalistischen Wirtschaftsweise und individualistischen Handlungsweise einer Integration bedürfen, die der bürgerliche Individualismus insofern nicht leisten kann, als er nur negativ integriert, d.h. über keinen positiven Begriff von Gemeinwohl verfügt, und die deshalb eine politische Integration sein muß ¹⁾.

Diese politische Integration ist insofern als liberal zu bezeichnen, als sie der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung gegenüber bis zu einem gewissen Grade offen sein muß. Grundsätzlich hat sie die allgemeinen Gesetze und Rechte gegenüber allen Erscheinungen durchzusetzen und zu wahren, die den grundlegenden Institutionen der bürgerlichen Gesellschaft (Eigentum, Markt, Vertrag, öffentliche Kontrolle und Diskussion der Gesetze) widersprechen.

Eine solche politische Integration kann zunächst nur auf abstrakt-staatlicher Ebene geleistet werden, da wirtschaftlich und gesellschaftlich grundsätzlich 'unternehmerische' Selbstentfaltung und institutionell garantierte Selbständigkeit gelten soll. Insoweit bleibt sie theoretisch formal und faßt die Gesellschaft als Summe von Individuen auf, deren sozialer Zusammenhang rational durch Diskussion und Verhandlung hergestellt wird. Eine in diesem Sinne bloß formale politische Integration ist aber für den Bestand und die Fortentwicklung der Gesellschaft nicht hinreichend, da diese praktisch von Interessenunterschieden und -gegensätzen durchzogen ist.

Ohne an dieser Stelle im einzelnen auf die verschiedenen Ebenen und Formen politischer Integration einzuge-

1) Vgl. hierzu die ausführliche Diskussion in Kapitel 2.2. (Die Implikationen der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften) in Teil I der vorliegenden Untersuchung.

hen ¹⁾, ist festzuhalten, daß der Staat die betrieblichen Beziehungen zwischen Unternehmern und Belegschaften, zumindest in Ansätzen, in einer Art und Weise zu reglementieren versuchte, die einerseits den Ablauf und Fortgang des Produktions- und Wirtschaftsprozesses sichern und andererseits sowohl die grundsätzliche unternehmerische Autonomie als auch das Interesse des 'ideellen Gesamtkapitalisten' an einer harmonischen Produktion beachten sollte. Indem der Staat mit den Arbeiterausschüssen eine Einrichtung schuf bzw. forderte, die - zumindest partiell - ausdrücklich der Wahrnehmung der Arbeits- und Betriebsinteressen der Arbeiter bzw. der Belegschaften diene, wurden gleichzeitig die zulässigen Anlässe und Verfahrensweisen "kollektiver Willensbildung und Informationsdurchsetzung durch rechtliche Verfahrensregeln beschränkt und so bestimmte Organisationsformen der kollektiven Interessenvertretung der Lohnarbeiter der bürgerlichen Rechtsordnung inkorporiert" ²⁾.

Den industriellen Lohnarbeitern wurde also mit den zunächst fakultativen und dann obligatorischen Arbeiterausschüssen eine legalisierte Möglichkeit gegeben, ihre Ansprüche und Interessen, wenn auch nur in bestimmter Form und mit begrenzter Reichweite, anzumelden, zu vertreten und unter Umständen durchzusetzen. Dabei war intendiert, daß diese legalisierten Formen der Interessenvertretung von den Arbeitern als hinreichend angesehen wurde und daß ihnen - hierauf basierend - eine auch subjektive Anerkennung des Sinns und der Legitimität des industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftssystems nahegelegt wurde, so daß revolutionäre wirtschaftliche, politische und kulturelle Veränderungen

1) Vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel 2.2. (Die Implikationen der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatisierung der bürgerlichen Gesellschaft für das subjektive Denk- und Handlungsgefüge industrieller Belegschaften) in Teil I der vorliegenden Untersuchung.

2) U. Rödel, T. Guldemann, a.a.O., S. 40.

für sie nicht zentral waren.

Diese Intention wurde durch die staatliche Intervention in die Betriebsverfassung auf eine Art und Weise verfolgt, die wir als aufgeklärt im Sinne von liberal bezeichnen, insofern sie von dem in der Theorie der bürgerlichen Gesellschaft zentralen Prinzip der Diskussion (bzw. des Dialogs) und der Verhandlung ausging. Gleichzeitig war sie gesellschaftlich rational, indem nur sie - zumindest auf längere Sicht - eine angemessene Integration der Arbeiter leisten konnte.

Für die Differenzierung und Durchsetzung des betrieblichen Mitbestimmungstrebens industrieller Belegschaften erwies sich die staatliche Intervention unseres Erachtens als ambivalent ¹⁾.

Einerseits diente die gesetzliche Festschreibung bestimmter Anhörungs- und Kontrollrechte der Arbeiter der Legitimierung und Absicherung eines Kampfes für ihre Arbeits- und Betriebsinteressen, da sie sich hierbei auf einen politisch manifestierten Rechtsanspruch berufen konnten und nicht an moralisch motivierte Zugeständnisse der Unternehmer appellieren mußten.

Andererseits konnte die Legalisierung einer (zweifels- ohne sehr beschränkten) betrieblichen Interessenvertretung die Handlungsmöglichkeiten und -grenzen der Beteiligten von vornherein entpolitisieren, indem sie sie auf den gesetzlich definierten Aktionsspielraum festlegte, der ja in seiner Eingegrenztheit Ausdruck eines nur ganz partiellen Entgegenkommens an die Arbeiter mit der Intention der Kanalisierung der Konfliktaustragung und der Pazifizierung der aktiven Minder-

1) Vgl. hierzu die Ausführungen 'Zur staatlichen Intervention in die Betriebsverfassung und ihrer Bedeutung für die Entwicklung und Durchsetzung betrieblicher Mitbestimmungsbestrebungen industrieller Belegschaften' in Kapitel 3.2.1.2.3. (Der Konflikt um die Verlängerung der Seilfahrt auf der Zeche Bruchstraße und der Ruhrbergarbeiterstreik von 1905).

heit der Arbeiter war.

Die Legalität des Handelns ließ unter Umständen die Tatsache des Bestehens von Industriebetrieben als Herrschaftsverbänden verschwinden und blendete die Frage nach deren Legitimität aus, so daß Autorität und Herrschaft im Interaktionszusammenhang des Industriebetriebs nicht mehr zur Diskussion gestellt wurden.

Insgesamt muß damit mit Habermas der Einfluß der staatlichen Intervention in die Betriebsverfassung auf das Mitbestimmungsstreben der Arbeiter und ihre politische Handlungskompetenz als ambivalent gekennzeichnet werden ¹⁾:

Die Eingriffe des Staates in die private Sphäre seit Ende des vergangenen Jahrhunderts lassen erkennen, daß es den breiten, zur Mitbestimmung jetzt zugelassenen Massen gelingt, die ökonomischen Antagonismen in politische Konflikte zu übersetzen: teils kommen die Interventionen den Interessen der ökonomisch Schwächeren entgegen, teils dienen sie auch deren Abwehr. Eine deutlich Zurechnung zu kollektiven Privatinteressen der einen oder anderen Seite ist im Einzelfall nicht immer leicht. Im allgemeinen stehen allerdings staatliche Eingriffe, wo auch sie gegen "herrschende" Interessen erzwungen worden sind, im Interesse der Erhaltung eines Systemgleichgewichts, das über den freien Markt nicht mehr gesichert werden kann. Strachey zieht daraus die, nur auf den ersten Blick paradoxe, Folgerung, "daß es gerade der Kampf der demokratischen Kräfte gegen den Kapitalismus war, der dem System das Fortbestehen ermöglichte".

Festzuhalten bleibt abschließend jedoch, daß die in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen beginnende staatliche Intervention in das Verhältnis von Unternehmern und Belegschaften Ausgangspunkt einer bestimmten Verrechtlichung der Betriebsverfassung war, die deren weiteren geschichtlich-gesellschaftlichen Entwicklungsprozeß wesentlich (aber keinesfalls ausschließlich) mitgeprägt hat, wie u.a. im folgenden in der nächsten Entwicklungsstufe der Betriebsverfassung in Deutschland gezeigt werden

1) J. Habermas: Strukturwandel, a.a.O., S. 213.

wird. Zuvor soll jedoch der Versuch einer kurzen zusammenfassenden Würdigung der in diesem Untersuchungsabschnitt behandelten Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen gegeben werden.

3.4. Zusammenfassung

Ausgehend von bestimmten politischen, ökonomischen und technischen Veränderungen des entwickelten Kapitalismus konnte zunächst auf einer allgemeinen Ebene gezeigt werden, daß mit der Notwendigkeit einer rationalen Gestaltung des komplexer und differenzierter werdenden Produktionsprozesses und einer Differenzierung der Autoritäts- und Leitungsverhältnisse eine 'Versachlichung' der Denk- und Verhaltensweisen der Unternehmer erforderlich wurde, die durch die insbesondere aus der 'Trennung von Eigentum und Kontrolle' resultierenden Professionalisierung der Unternehmerfunktion gefördert wurde.

Im Zuge dieser Entwicklung wurde auch die Regelung des Verhältnisses zwischen Belegschaften und Unternehmens- und Betriebsleitungen durch differenzierte unternehmerische Betriebsordnungsversuche in stärkerem Maße als in der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen einer systematischen, an rationalen Gesichtspunkten orientierten Gestaltung unterworfen.

Gleichzeitig führten die spezifischen politischen, technischen und ökonomischen Rahmenbedingungen zu bestimmten Veränderungen der betrieblichen Arbeit und damit der objektiven Arbeitssituation der industriellen Lohnarbeiter, die letztere auf verschiedene Art und Weise subjektiv zu bewältigen versuchten.

Dabei zeigte sich, daß die im Zuge der Taylorisierungsprozesse verschärfte Trennung von leitender und ausführender Arbeit, wie sie sich aus der Konzentration

der arbeitsplanenden und -kontrollierenden Funktionen in zentralen Instanzen ergab, zu einer Intensivierung der Arbeit im Sinne einer 'Verdichtung der Poren des Arbeitstages' (Marx) führte, der allerdings eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit gegenüberstand. Gleichzeitig und damit zusammenhängend änderte sich die Qualifikationsstruktur der gesellschaftlichen Gesamtarbeitskraft durch die überproportionale Zunahme un- und angelernter Arbeiter. Hiermit war allerdings keine massenhafte Dequalifizierung ehemals hochqualifizierter Handwerker und Facharbeiter verbunden; vielmehr nahm auch die Anzahl der gelernten Arbeitskräfte im industriellen Arbeits- und Produktionsprozeß weiterhin deutlich zu.

Intensivierung der Arbeit und Dequalifizierung der Arbeitskraft betrafen damit den einzelnen Arbeiter nicht in einem Maße, das einer fundamentalen Umwälzung seiner betrieblichen Situation im Sinne einer krassen Verschlechterung gleichgekommen wäre. Denn zum einen wurde von diesen Veränderungen nur ein Teil der industriellen Lohnarbeiter überhaupt betroffen und zum anderen stand ihnen eine gewisse Kompensation durch Arbeitszeitverkürzung und auch Reallohnsteigerung gegenüber. Hinzu kam, daß die Taylorisierung in der Regel nicht als abrupte Umstellung Platz griff, sondern sich als allmählicher Prozeß durchsetzte, in dessen Verlauf sich auch die Arbeiter den Veränderungen allmählich anpassen konnten. Die Taylorisierung der Arbeit brachte für die Arbeiter über die bisher angedeuteten Tendenzen hinaus auch eine Veränderung ihrer Stellung im Produktionsprozeß. Die individuellen Spielräume bei der Arbeit wurden tendenziell geringer. Eine Einflußnahme der Arbeiter auf die eigene Arbeit war aufgrund der Einbindung des einzelnen Arbeitsprozesses in den Gesamtablauf großindustriell organisierter Arbeitsprozesse in stärkerem Maße als vorher nur noch im Rahmen der Organisation des Gesamtarbeitsprozesses möglich, und das

bedeutete für die Arbeiter:durch Handeln im kollektiven Rahmen der Belegschaft.

Die Möglichkeit zu solchem kollektiven Handeln, das ja ein solidarisches Denk- und Handlungsgefüge der Belegschaft zur Voraussetzung hat, wurde dadurch begünstigt, daß im Zuge der Taylorisierung industrieller Lohnarbeit eine Integration und Nivellierung industrieller Belegschaften durch die Organisation des Produktionsprozesses selbst stattfand. Die Notwendigkeit einer bruchlosen Synchronisierung der betrieblichen Teilvorgänge zu einem integrierten betrieblichen Produktionsprozeß implizierte objektiv gleichzeitig eine Integration unterschiedlicher Belegschaftsteile oder -gruppen zu einer Gesamtbelegschaft, die auch subjektiv zum 'Abschleifen' bestimmter Gegensätze dieser Belegschaftsteile führen konnte und eine 'Konföderierung' unterschiedlicher Belegschaftsgruppen unter Umständen erleichterte.

Zur genaueren Analyse des subjektiven Denk- und Handlungsgefüges industrieller Belegschaften wurden bestimmte Typen betrieblicher Situationsbewältigung der Arbeiter konstruiert, die zu dem 'Privatleben' und den hier vorfindbaren typischen Verhaltensmustern von Arbeitern in Beziehung gesetzt wurden, so daß insgesamt bestimmte allgemeine, vor allem in der subjektiven Bewältigung der Arbeits- und Lebenssituation liegende Voraussetzungen und Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungstrebens und ganz allgemein politischen Denkens und Handelns der Arbeiter deutlich wurden.

Dabei wurde als 'idealer' Träger des betrieblichen Mitbestimmungstrebens und der Arbeiterbewegung insgesamt der Arbeitertyp identifiziert, der sich bei einer Kombination des 'Arbeiters zwischen Wirtshaus und Familie' mit dem 'oppositionellen Arbeiter' ergab, der seine Arbeitssituation subjektiv durch den Versuch ihrer Veränderung bzw. Überwindung bewältigte. Die unter diesem Typus zu subsumierenden Arbeiter verfügten über

die für die Herausbildung politischer Denk- und Verhaltensweisen notwendigen Kommunikationsfähigkeiten und -möglichkeiten, die sie zum Teil gerade wegen ihrer politischen Interessen suchten. Ebenso hatten oder erwarben viele von ihnen eine beachtliche Bildung, die die Entwicklung eines gewerkschaftlichen und politischen Engagements begünstigte. Es spricht vieles dafür, daß zumindest ein Teil der 'Arbeiter zwischen Wirtshaus und Familie' zu einer 'oppositionellen' subjektiven Bewältigung der Arbeitssituation neigte, insofern sie hierbei nicht einfach bestehende gesellschaftliche Normen übernahmen, sondern im Gegenteil von diesen abwichen bzw. gegen sie opponierten, d.h. konkret auf eine Veränderung und/oder Überwindung ihrer Situation auch am Arbeitsplatz hinzielten.

'Arbeiter zwischen Wirtshaus und Familie' mit 'oppositioneller Arbeitseinstellung' waren damit als Träger betrieblichen Mitbestimmungsstrebens besonders prädestiniert. Unter ihnen waren qualifizierte Arbeiter stärker (aber keineswegs ausschließlich) vertreten als un- und angelernte.

Insgesamt haben die Überlegungen zu den verschiedenen auf die Arbeitssituation und das 'Privatleben' der Arbeiter bezogenen Verhaltenstypen und Bewältigungsstrategien, insbesondere die Annahmen über ihre jeweiligen Verbindungen und schwerpunktmäßigen Verteilungen, ergeben, daß die Entwicklung, Differenzierung und Durchsetzung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens vor allem die Sache einer aktiven (wachsenden) Minderheit von Arbeitern war und aufgrund der hierfür bei dem größeren Teil der Arbeiter bestehenden Denk- und Verhaltensdisposition sein mußte.

Im weiteren Fortgang der Untersuchung wurde die als politischer Lernprozeß verlaufende Entfaltung und Differenzierung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen anhand mehrerer Fallbeispiele

mit dem Ziel exemplarisch rekonstruiert, die Bedingungen betrieblichen Mitbestimmungsstrebens der Arbeiter genauer benennen zu können.

Dabei wurden einige wesentliche Strukturmerkmale eines solchen Lernprozesses deutlich:

In allen beschriebenen Fällen entfaltete sich das betriebliche Mitbestimmungsstreben nicht gleichsam voraussetzungslos, sondern basierte auf einer vorgängigen - wenn zum Teil auch sehr begrenzten und allgemeinen - Politisierung der Arbeiter. Ausdruck einer solchen Politisierung war etwa der Umstand, daß die das betriebliche Mitbestimmungsstreben aktiv vorantreibenden Arbeiter zum größten Teil gewerkschaftlich organisiert und zu einem - allerdings weitaus geringeren - Teil auch Mitglieder der sozialdemokratischen Partei waren.

In dieser allgemeinen Politisierung der Arbeiter, die für das betriebliche Mitbestimmungsstreben einen zentralen Ausgangs- und Anknüpfungspunkt bot und die sich zugleich durch die Entfaltung und Differenzierung des Mitbestimmungsstrebens weiterentwickelte, liegt ein wesentlicher Unterschied gegenüber der Entstehungsphase der industriellen Betriebsverfassung und betrieblichen Mitbestimmung, während der vor allem die Umstellungs- und Einstellungsaufgaben und -schwierigkeiten beim Übergang von ständisch gebundener Arbeit zu industrieller Lohnarbeit in der bürgerlich-individualistischen Gesellschaft die Denk- und Verhaltensweisen der Arbeiter prägten.

Die allgemeine Politisierung der Arbeiter in dem hier gemeinten elementaren Sinn schloß ein grundsätzliches Bewußtsein davon ein, daß in der Gesellschaft unterschiedliche Ansprüche und Interessen aufeinandertreffen, die von ihren Trägern in irgendeiner Weise selbst wahrgenommen werden müssen. Gleichzeitig und hiermit zusammenhängend erleichterte die längerfristige (zwangsläufige) Gewöhnung und Anpassung an industrielle Lohnarbeit den Arbeitern subjektiv und objektiv ein ra-

tionales, d.h. den Bedingungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise angemessenes Erkennen ihrer Position und Situation im Betrieb.

Insgesamt bestand damit die Möglichkeit einer gemeinsamen Situationsdefinition der industriellen Lohnarbeiter und Belegschaften, die ein Erkennen der Gegenseitlichkeit der Arbeits- und Betriebsinteressen der Belegschaften und der Unternehmens- und Betriebsleitungen einschloß und dadurch eine 'Politisierung' von deren Verhältnis nach sich zog. Allerdings war hierfür, wie die Überlegungen zu den arbeits- und gesellschaftsbezogenen Einstellungsmustern und Verhaltenstypen gezeigt haben, zunächst nur eine aktive Minderheit von Arbeitern auch subjektiv disponiert, die aber in konkreten Auseinandersetzungen um die jeweiligen Arbeits- und Betriebsinteressen eine Initiativfunktion und Führungsrolle einnahm und so weitere Teile der Belegschaft mitzog.

Politisierung der Betriebsverfassung meint in diesem Zusammenhang auch und vor allem, daß die Arbeiter ihre Ansprüche und Forderungen nicht als moralischen Appell verstanden und reklamierten, sondern als gleichsam politisches Recht oder Interesse, das entsprechend auch politisch durchzusetzen war.

Als Voraussetzung für die und gleichzeitig Teil der Politisierung erwies sich - zumindest in Ansätzen oder teilweise - die Entwicklung eines arbeits- und betriebsbezogenen solidarischen Denk- und Handlungsgefüges industrieller Belegschaften, das wiederum bestimmte Bedingungen und Voraussetzungen hatte.

Am Fall Bosch wurden vor allem bestimmte belegschaftsstrukturelle Gegebenheiten exemplarisch deutlich gemacht: Sowohl aufgrund der technischen und ökonomischen Notwendigkeit eines integrierten Produktionsprozesses, als auch aufgrund der relativen sozialen Homogenität

der Bosch-Belegschaft konnte hier von einer integrierten und nivellierten Belegschaft gesprochen werden. Integration und Nivellierung der Belegschaft meint, daß diese als eine zu einem mehr oder minder einheitlichen (wenn auch nach wie vor aus verschiedenen Gruppen bestehenden) Ganzen zusammengefügte eigenständige soziale Größe mit entsprechend gemeinsamer Interessenlage gedacht werden kann, wodurch eine kollektive Situationsdefinition und ein daraus erwachsendes solidarisches Denk- und Handlungsgefüge begünstigt wird, auf das eine Entfaltung und Durchsetzung betrieblichen Mitbestimmungstrebens aufbauen konnte.

Am Beispiel der Bergarbeiter wurden bestimmte Bedingungen und Voraussetzungen betrieblichen Mitbestimmungstrebens deutlich, die sich weniger aus der Belegschaftsstruktur als solcher, sondern mehr aus den arbeits- und berufsorientierten gesamten Lebensverhältnissen ergaben: Die Position der Bergarbeiter als industrielle Lohnarbeiter war verbunden mit einer Arbeitssituation, die durch den Vollzug der Arbeit in der Ortskameradschaft sowie die auch hiermit zusammenhängende Identifizierung der Bergarbeiter mit ihrer Arbeit eine einheitliche Situationsdefinition unmittelbar nahelegte. Hieraus ergaben sich die Voraussetzungen für einen kollektiven Interessensfindungs- und Willensbildungsprozeß der Bergarbeiter, der sich in einem arbeits- und betriebsbezogenen solidarischem Denk- und Handlungsgefüge der Belegschaften niederschlagen konnte. Die in der und durch die Arbeit erworbene Disposition zu kollektivem und solidarischem Denken und Handeln der Bergarbeiter spiegelte sich in ihrem Privat- und Familienleben wider, das wie bei kaum einer anderen Arbeitergruppe von einer arbeits- und berufsbezogenen Gruppensolidarität durchzogen war.

Die so beschriebene, sich aus mehreren Quellen und unterschiedlichen Bereichen speisende Disposition der Bergarbeiter zu kollektivem und solidarischem Denken und Handeln war nicht nur latent vorhanden, sondern

manifestierte sich gleichsam alltäglich in der Arbeit, im Familienleben, im nachbarschaftlichen Umgang usw. Insgesamt zeigt gerade das Beispiel der Bergarbeiter, daß eindimensionale Erklärungen ihres Protest- und Konfliktverhaltens, etwa aus dem 'Bergarbeiterelend' oder dem Statusverlust usw. die tatsächlichen Bestimmungsgründe politischen Denkens und Handelns nicht hinreichend erfassen können, sondern daß ihre kollektive Denk- und Handlungsdisposition, wie sie am Beispiel des betrieblichen Mitbestimmungstrebens aufgezeigt wurde, letztlich nur aus dem Ensemble der gesamten Arbeits- und Lebensverhältnisse zu verstehen ist.

Die Fälle der Bosch-Belegschaft und der Bergarbeiter verdeutlichen damit wesentliche Bedingungen und Voraussetzungen betrieblichen Mitbestimmungstrebens vor allem hinsichtlich der Entstehung eines solidarischen Denk- und Handlungsgefüges der Belegschaften.

Als weiteres zentrales Strukturmerkmal des betrieblichen Mitbestimmungstrebens in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen ist der wechselseitige Zusammenhang von betrieblichem Mitbestimmungstreben und gewerkschaftlicher, d.h. also auch über den Rahmen des Betriebs hinausgehender Aktivität zu nennen. Besonders deutlich wurde dies am Beispiel der Bergarbeiter. Die Gewerkschaften trugen erheblich zur Politisierung des betrieblichen Mitbestimmungstrebens bei, indem sie versuchten, die aus der Arbeits- und Lebenssituation der Bergarbeiter herrührende Disposition zu kollektiven und solidarischen Denk- und Verhaltensweisen und ihre damit zusammenhängende Bereitschaft und Fähigkeit zu autonomem Denken und Handeln in einen stimmigen und einsichtigen Zusammenhang mit der ein erhebliches Abstraktionsvermögen voraussetzenden Bestimmung der eigenen Position und Situation als industrieller Lohnarbeiter zu bringen. Diese müssen in einer bürgerlich-individualistischen, von Interessen- und Klassengegensätzen durchzogenen

Gesellschaft ihre Interessen als Individuen grundsätzlich selbst wahrnehmen, können sie aber wahrnehmen nur im Zusammenschluß mit anderen Lohnarbeitern. Eine solche Politisierung trieben die Gewerkschaften zunächst durch Aufklärung und Agitation unter den Arbeitern innerhalb und außerhalb der Betriebe voran, indem dem Prozeß der Interessenfindung der Arbeiter ein Weg gewiesen und die Bereitschaft zur Wahrnehmung dieser Interessen gestärkt wurde.

Hierauf aufbauend nahm die Gewerkschaft durch ihre im Betrieb aktiven Mitglieder und auch durch ihre außerbetrieblichen Vertreter Einfluß auf den betrieblichen Willensbildungsprozeß, indem sie ihn formal organisierte und seine inhaltlichen Bezugspunkte mit festlegte.

Über diese Rolle bei dem betrieblichen Interessenfindungs- und Willensbildungsprozeß hinaus kam den Gewerkschaften schließlich auch die Funktion der Zusammenfassung der verschiedenen Betriebsbelegschaften bei einem überbetrieblichem Kampf für die Arbeits- und Betriebsinteressen der Arbeiter zu.

Ohne im einzelnen die Spannungen und Widersprüche zwischen den Betriebsbelegschaften und den Gewerkschaftsorganisationen hinsichtlich Form, Inhalt und Zielsetzung des Kampfes für die Arbeits- und Betriebsinteressen industrieller Belegschaften zu ignorieren, läßt sich doch grundsätzlich festhalten, daß die Gewerkschaften bei der Entstehung, Verfestigung und Durchsetzung betrieblichen Mitbestimmungsstrebens eine wesentliche Rolle spielten, insofern sie zu dessen Politisierung beitrugen. Dabei wurde allerdings, bei allen Veränderungen und Fortschritten gegenüber der Entstehungsphase industrieller Betriebsverfassungen (1848/50 - 1890), die wir auch als Phase des Umbruchs bezeichnet haben, im Hinblick auf eine bestimmte Politisierung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens letzteres weiterhin von einer aktiven (allerdings größer werdenden) Minderheit der Arbeiter vorangetrieben, war die Politisierung der Arbeiter noch

keinesfalls sehr weitgehend und umfassend. Dies fand seinen Ausdruck vor allem darin, daß die Arbeiter sich zwar gegen konkrete Verletzungen ihrer Arbeits- und Betriebsinteressen zur Wehr setzten, aber (ebenso wie übrigens die Gewerkschaften bzw. die organisierte Arbeiterbewegung insgesamt) noch kaum Vorstellungen davon entwickelt hatten, welche allgemeinen Veränderungen der betrieblichen Herrschaftsverhältnisse und Arbeitsbedingungen konkret anzustreben waren.

In der Theorie und Praxis der organisierten Arbeiterbewegung standen Machterhaltungs- und Machtbildungsprozesse im Vordergrund, während Fragen der Betriebsverfassung und Belegschaftsmitbestimmung einen eher nachgeordneten Stellenwert hatten. Insbesondere fehlte eine Konzeption einer konkreten und theoretisch sinnvollen Alternative zur industriellen Lohnarbeit. Dazu hätte es zum Beispiel auch bestimmter Vorstellungen darüber bedurft, wie die (notwendigen) Effizienzkriterien einer industriellen Produktion zu bestimmen sind, wie die Zeitwirtschaft als Grundprinzip einer vergesellschafteten Wirtschaftsordnung sinnvoll der Kontrolle der Arbeiter unterliegen könnte usw. An die Stelle einer solchen Konzeption trat, ganz in Übereinstimmung mit der allgemein in der Sozialdemokratie üblichen unbestimmten Zukunftserwartung in bezug auf eine demokratische und sozialistische Gesellschaft, die kaum näher begründete Hoffnung auf ein gleichsam naturwüchsiges und zwangsläufiges Entstehen 'vergesellschafteter' Betriebe bzw., wie Bebel es einmal ausdrückte, der demokratischen, sozialistischen oder konstitutionellen Fabrik.

In der Praxis neigte die organisierte Arbeiterbewegung dazu, betriebliche Mitbestimmungsbestrebungen der Belegschaften für sich zu instrumentalisieren. Das Beispiel der Ruhrbergarbeiter hat gezeigt, wie die Gewerkschaften das Mitbestimmungsstreben aufgriffen und für sich nutzbar zu machen versuchten, indem sie betrieb-

liche Konflikte zunächst bis zu einem bestimmten Punkt vorantrieben, dann aber versuchten, die latente oder manifeste Kampfbereitschaft der Belegschaft in eine 'Stärkung der Organisation' zu überführen. Dabei blieb offen oder zumindest unklar, was denn unter einer solchen 'Stärkung der Organisation' inhaltlich zu verstehen war, und hier deutet sich auch der eigentliche Grund für die ambivalente Haltung der Gewerkschaften gegenüber Belegschaften und Betriebsverfassung an. Es fehlte ein theoretisch stimmiges und praktisch durchführbares Konzept sowohl zu den gewerkschaftlichen Funktionen und Zielsetzungen im Betrieb als auch zur Vermittlung oder gar Integration des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaften und der gewerkschaftlichen, d.h. also auch strukturell nicht auf einzelne Belegschaften, sondern auf die industriellen Lohnarbeiter insgesamt gerichteten Interessenvertretung. Auch die sich verändernde Einstellung der organisierten Arbeiterbewegung zu den Arbeiterausschüssen deutet nicht auf eine grundlegende Veränderung dieses Umstands hin, sondern spiegelt eher die Versuche der Gewerkschaften zur Instrumentalisierung der Ausschüsse wider.

Vielmehr strebten insbesondere die Gewerkschaften stärker solche organisierten Austragungsformen der sich aus dem Interessengegensatz von Unternehmens- und Betriebsleitungen und Belegschaften ergebenden Konflikte an, die auf einer überbetrieblichen Ebene angesiedelt waren und die in immer stärkerem Maße formalisiert wurden, etwa durch Tarifverhandlungen.

Für die Belegschaften hingegen war die beginnende Durchsetzung solcher organisierter Formen der Konfliktaustragung ambivalent.

Denn die hiermit verbundene bzw. hierfür vorausgesetzte Konzentrierung und Zentralisierung der (Ver-)Handlungskompetenz bei bestimmten (gewerkschaftlichen) Gremien bzw. Funktionären war mehr oder minder zwangsläufig mit einem Entzug solcher Kompetenz bei den Belegschaften

verbunden. Mit anderen Worten: Die organisierte Konfliktaustragung durch Tarifverhandlungen führte zwar zu einer Partizipation der Gewerkschaften als Vertreter der Arbeiter, nicht aber zu einer stärkeren Einbeziehung der Belegschaften selbst. Insofern konnten hiervon bestimmte Hemmnisse für die weitere Entfaltung und Durchsetzung betrieblichen Mitbestimmungstrebens ausgehen.

Auf der anderen Seite blieb das Prinzip des Dialogs und der Verhandlung nicht auf das Tarifwesen, also auf die Ebene der Verbände (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) beschränkt, sondern griff parallel auch auf betrieblicher Ebene Platz, insofern ein (kleiner) Teil der Unternehmer auch im Rahmen der Betriebsverfassung, zumindest im Ansatz, das Prinzip des Dialogs und der Verhandlung zwischen Unternehmens- und Betriebsleitungen und Belegschaften - wenn auch unter Aufrechterhaltung des Herrschaftsanspruchs der Unternehmer - übernahm.

Auf Seiten der Unternehmer ließ sich feststellen, daß unter dem Andrang der sich entwickelnden Arbeiterbewegung und der Erosion ständisch-feudaler Autoritäts- und Herrschaftsverhältnisse mit der Entfaltung und Differenzierung des betrieblichen Mitbestimmungstrebens industrieller Belegschaften auch ihre Betriebsordnungspolitiken und Betriebsverfassungsversuche differenzierter und systematischer wurden, insofern sie als - zum Teil auch antizipierende - Reaktion auf das Mitbestimmungstreben der Arbeiter entwickelt und praktiziert wurden. Im Rahmen einer 'modellhaft' (und nicht unmittelbar historisch) zu verstehenden Evolution des Unternehmerverhaltens ließen sich autoritäre, werksgemeinschaftliche und sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebsverfassungsversuche unterscheiden.

Der von uns als autoritär bezeichnete Betriebsverfassungsversuch war durch eine Betriebspolitik der Unternehmer geprägt, die von einem absoluten 'Herr-im-Hause-

Standpunkt', von einem uneingeschränkten Recht des Unternehmers ausging, im Betrieb seine Auffassungen und Entscheidungen durchzusetzen und entsprechend von einer Position und Situation der Arbeiter, in der diese sich allen Anordnungen der Betriebsleitung widerspruchsfrei zu fügen und 'uneingeschränktem Gehorsam zu leisten hatten. Die unbedingte Unterordnung der Arbeiter durfte nach dieser Auffassung von Betriebsverfassung und Betriebspolitik auch nicht durch Einflüsse von außen, etwa des Staates oder gar der Gewerkschaften, eingeschränkt werden.

Grundsätzlich und zusammengefaßt können die Objektstellung der Belegschaft und der Versuch, eine politische Verselbständigung der Arbeiter zu verhindern, gepaart mit einer (allerdings jeweils unterschiedlich ausdifferenzierten) betrieblichen Sozialpolitik als entscheidendes gemeinsames Merkmal aller Ausformungen der autoritären Betriebspolitik und damit der entsprechenden Betriebsverfassungsversuche bezeichnet werden. Die den autoritären Betriebsverfassungsversuchen zugrundeliegende Auffassung von der uneingeschränkten betrieblichen (und darüber hinausgehenden) Herrschaftsposition des Unternehmers, für den ökonomisch-rationales Handeln identisch war mit politisch 'freier' Hand, wurde durch Bildung, Besitz und Leistung legitimiert. Vom Arbeiter wurde angenommen, daß die Furcht vor Entlassung und der Drang nach höheren Löhnen, die einzigen und im übrigen ausreichenden Beweggründe seien, die ihn zur Unterordnung im Betrieb veranlassen würde. Zusammenschlüsse der Arbeiter galten politisch als 'ungesetzliche Insubordination' und ökonomisch als Verstoß gegen Marktgesetze, die mit allen Mitteln bis hin zur Gewalt bekämpft wurden. Verlangt wurden vor allem Ehrbarkeit, Fleiß und Gehorsam.

Der Liberalismus spielte bei den autoritären Betriebsverfassungsversuchen lediglich als konzeptionslose Alltagspraxis eine Rolle, die unter dem Motto 'Der Tüchtige setzt sich durch' eher eine Legitimierung des Unterneh-

merhandelns war, die Übertragung politischer Bürgerrechte auf die Gestaltung der sozialen Beziehungen im Betrieb aber strikt ablehnte.

Damit stand der autoritäre Betriebsverfassungsversuch in einem Widerspruch zu den Anforderungen der industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftsweise, die zum Beispiel eine Kooperationsbereitschaft und -fähigkeit der Arbeiter voraussetzte, und vor allem der individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft, die Mit- und Selbstbestrebungen und letztlich eine Politisierung der Individuen, auch der Arbeiter, involvierte.

Diese Widersprüche führten im Verlauf der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen auch historisch zu einem gewissen Bedeutungsverlust des autoritären Betriebsverfassungsversuchs. Es setzte sich bei einer Reihe von Unternehmern die - auch aus praktischen Erfahrungen mit der autoritären Betriebspolitik gewonnene - Erkenntnis durch, daß es neuer bzw. veränderter theoretischer Vorstellungen und praktischer Konzepte bedurfte, um einerseits einen möglichst spannungs- und störungsfreien Betriebsablauf zur Sicherung der Kapitelverwertung sicherzustellen und andererseits eine Bindung der Belegschaften an den Betrieb und damit eine Entfremdung der Arbeiter von den Gewerkschaften und so insgesamt eine Stabilisierung der betrieblichen und gesellschaftlichen Position des Unternehmers zu erreichen.

So war der von uns als werksgemeinschaftlich bezeichnete Betriebsverfassungsversuch der Unternehmer durch eine Betriebspolitik gekennzeichnet, die von einer Interessenidentität von Arbeitern und Unternehmern ausging und vor allem die Erziehung der Arbeiter zu einer sogenannten Werks- oder Betriebstreue durch ein System von Unterstützungs- und Werkserziehungseinrichtungen (zum Beispiel verschiedene Unterstützungskassen, technische und vielseitige Ausbildung des Nachwuchses, Werkszei-

tungen usw.) und darüber hinaus, zumindest teilweise, eine Erneuerung des Werkslebens durch nationale und berufsständische Vorstellungen zum Ziel hatte.

Im Unterschied zur autoritären Betriebspolitik wurde den Arbeitern nicht mehr nur mit moralischer Härte begegnet und ihnen alles zugemutet; vielmehr wurde die Belegschaft als soziale Größe gesehen und entsprechend der Arbeiter als Individuum, das eine beschränkte, doch ökonomisch vollwertige Funktion erfüllte und dementsprechend sozial akzeptiert werden mußte. Die Anerkennung der ökonomischen und sozialen Vollwertigkeit war nun allerdings nicht mit einem Zugeständnis einer politischen Selbständigkeit oder gar Gleichberechtigung der Arbeiter verbunden; im Gegenteil, der grundsätzliche Herrschaftsanspruch der Unternehmens- und Betriebsleitungen wurde unverändert aufrecht erhalten. Mit dieser Auffassung vom Arbeiter korrespondierte die Vorstellung vom Unternehmer als Führer der Belegschaft und als Vertreter des gemeinsamen Wohls.

Ebenso lag der werksgemeinschaftlichen Betriebspolitik eine spezifische Vorstellung von Betrieb und damit zusammenhängend von Betriebsgemeinschaft zugrunde. Der Betrieb wurde nicht als arbeitsteilig organisiertes Zweckgebilde zur Erfüllung bestimmter, abgegrenzter Funktionen gesehen, sondern als organisch gewachsene Gemeinschaft von Unternehmer und Arbeitern, freilich mit den eben genannten unterschiedlichen Positions- und Funktionszuweisungen. Die Vorstellung von der Regelung der betrieblichen Sozialbeziehungen orientierte sich damit letztlich am Handwerksbetrieb, in dem Kooperation unproblematisch, weil unmittelbar anschaulich, war und durch technische und organisatorische Veränderungen auch nicht grundlegend beeinflußt wurde.

Schließlich lag der werksgemeinschaftlichen Auffassung ein Begriff von Arbeit als Berufsarbeit zugrunde, zu welcher der Arbeiter eine wesentlich individualistische, moralische Beziehung hat, während die technische und

ökonomische Dimension industrieller Lohnarbeit vernachlässigt wurde.

Damit läßt sich festhalten, daß der werksgemeinschaftliche Betriebsverfassungsversuch, ungeachtet seiner nicht zu bestreitenden ökonomischen, sozialen und politischen Wirksamkeit, schon bei seiner Entstehung den Versuch darstellte, das Verhältnis von Belegschaften und Unternehmern in einer Art und Weise zu gestalten, die den Anforderungen der durch die industriell-kapitalistische Arbeits- und Wirtschaftsweise sowie die individualistisch-liberale Verhaltensprogrammatik der bürgerlichen Gesellschaft geprägten betrieblichen Situation und Verhältnisse nicht entsprach.

So konnte der Unternehmer unter Markt- und Vertragsverhältnissen nicht Führer der Belegschaft und Vertreter des Gemeinwohls sein, weil er unter Beachtung von Konkurrenzzwängen eigene Interessen verfolgte (verfolgen mußte), die sich von denen der Arbeiter und der Belegschaft unterschieden bzw. zu diesen im Gegensatz standen.

Ebenso befand sich eine Auffassung vom Arbeiter, die diesen zwar in bestimmten Grenzen als Individuum bzw. als soziales Wesen akzeptierte, dem 'sozial' zu begegnen war, ihm jedoch gleichzeitig eine politische Gleichberechtigung, ja auch nur ein Mitspracherecht, prinzipiell absprach, in einem Widerspruch vor allem zu der in der bürgerlichen Gesellschaft grundsätzlich geforderten individualistisch-liberalen Verhaltensprogrammatik.

Und schließlich entsprach auch die Orientierung der werksgemeinschaftlichen Vorstellungen von Arbeit und Betrieb bzw. betrieblichen Sozialbeziehungen an handwerklich-vorindustriellen Gegebenheiten kaum der durch die industriell-kapitalistische Arbeits- und Wirtschaftsweise geprägten Arbeits- und Betriebssituation.

Im Unterschied dazu ging der von uns als sozialreformerisch-aufgeklärt bezeichnete Betriebsverfas-

sungsversuch von zwei grundsätzlich anderen Annahmen über das Verhältnis zwischen Belegschaften und Unternehmern aus:

Er teilte nicht die durch die autoritäre Betriebspolitik vorausgesetzte Annahme, daß das materielle Streben der Arbeiter nach höheren Löhnen und sonstigen Gratifizierungen, gepaart mit der Furcht vor Entlassung, die Unterordnung der Arbeiter im Betrieb ausreichend bewirkte und daß darüber hinaus die Arbeiter zu weitergehenden Tätigkeiten als der Erfüllung ihrer eng eingegrenzten und genau vorgeschriebenen Arbeitsleistung weder fähig noch willens waren, sondern hatte sich gerade zum Ziel gesetzt, die Arbeiter zu 'mitdenkenden Helfern' der Betriebsleitung zu erziehen. Darum wurden ihnen bestimmte - eng eingegrenzte - Rechte der Information, der Mitberatung und Mitwirkung eingeräumt, die allerdings die unternehmerische Entscheidungsfreiheit insbesondere in wirtschaftlichen Fragen nicht einschränkten.

Im Unterschied zur werkgemeinschaftlichen unterstellte die sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebspolitik keine Interessenkoinzidenz von Arbeitern und Unternehmern, sondern ging davon aus, daß Arbeiter und Unternehmer zwar unterschiedliche, aber durchaus miteinander zu harmonisierende Interessen hatten.

Anhand der betrieblichen Arbeiterausschüsse als Vorläufer und Kernstück des sozialreformerisch-aufgeklärten Betriebsverfassungsversuchs konnten dessen Grundzüge herausgearbeitet werden. Die Errichtung betrieblicher Vertretungsorgane der Arbeiter bedeutete eine grundsätzliche Reformierung der vor allem in autoritären Betriebsverfassungsversuch ausgedrückten 'traditionellen' Auffassung vom Verhältnis zwischen Unternehmer und Belegschaft. Nicht mehr uneingeschränkte Herrschaftsausübung durch den Unternehmer und entsprechend absolute Unterordnung der Arbeiter sollten die Betriebsverfassung bestimmten, sondern eine Verständigung der beiden

Seiten über ihre jeweiligen Arbeits- und Betriebsinteressen auf der Grundlage des Prinzips des Dialogs und der Verhandlung.

Dabei ging es aber keinesfalls um eine Aufhebung der betrieblichen (und gesellschaftlichen) Herrschaftsverhältnisse, sondern lediglich um deren Veränderung im Sinne einer Liberalisierung unter Einführung bestimmter Partizipationsmöglichkeiten der Arbeiter bzw. ihrer Vertreter. In diesem Element der Liberalisierung liegt auch die Rationalität der Einführung von betrieblichen Arbeiterausschüssen.

Am Beispiel des von E. Abbe in den Jenaer Zeißwerken entwickelten Konzepts zur Gestaltung des Verhältnisses von Unternehmer und Belegschaft wurden die Elemente der Liberalität und der Rationalität des sozialreformerisch-aufgeklärten Betriebsverfassungsversuchs besonders deutlich.

Indem Abbe versuchte, die Arbeiter sehr weitgehend auch als Subjekt und nicht ausschließlich als Objekt des Arbeits- und Wirtschaftsprozesses aufzufassen, gestaltete er das Verhältnis zwischen Unternehmer und Belegschaft in einem Maße liberal, das ihn in den Augen mancher zeitgenössischer Kritiker als Philanthropen oder gar als Sozialisten erscheinen ließ.

Unseres Erachtens machten jedoch weder philanthropische noch sozialistische Elemente das Wesen von Abbes Betriebsverfassungsversuch aus. Vielmehr entwickelte er als 'aufgeklärter' Unternehmer theoretische Vorstellungen und praktische Ansätze der Gestaltung einer Betriebsverfassung, durch die die betrieblichen Herrschaftsverhältnisse so weit liberalisiert wurden, wie es die marktwirtschaftlich-kapitalistische Wirtschaftsordnung jener Zeit zu erlauben schien, durch die den Arbeitern relativ weitgehende Partizipationsmöglichkeiten eingeräumt wurden, die zu einer erheblichen Rationalisierung und Formalisierung der Konfliktaustragung beitrugen und durch die dem grundsätzlichen Streben der Arbeiter

nach ihrer Anerkennung als Subjekt so weit entsprochen wurde, daß dadurch das betriebliche Mitbestimmungsstreben der Arbeiter integriert werden konnte.

Sicherlich war Abbes sozialreformerisch-aufgeklärter Betriebsverfassungsversuch einschließlich der Bestrebungen zur, auch aus heutiger Sicht noch aktueller, Humanisierung der Arbeit, in dieser Form in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen wohl einzigartig (sieht man einmal von H. Freese ab). Verschiedene seiner Grundprinzipien lagen aber auch - etwa in Gestalt der Arbeiterausschüsse - einer Reihe anderer Betriebsverfassungsversuche und auch der nach 1890 einsetzenden staatlichen Intervention in das Verhältnis von Unternehmern und Belegschaften zugrunde.

Die staatliche Intervention in die Betriebsverfassung war ein wesentlicher Bereich der allgemeinen wechselseitigen Verknüpfung von staatlicher und gesellschaftlicher, insbesondere ökonomischer Sphäre.

Wie eben erwähnt, war das Vorbild bzw. der Orientierungspunkt der staatlichen Eingriffe ohne Zweifel der sozialreformerisch-aufgeklärte Betriebsverfassungsversuch, wie er von der Minderheit politisch liberaler, aufgeklärter Unternehmer bereits vorher entwickelt worden war. Wenn auch die Vorstellungen der staatlichen Repräsentanten bezüglich einer Liberalisierung des Verhältnisses von Unternehmern und Belegschaften und einer Partizipation der Arbeiter keinesfalls so weit gingen wie bei Abbe oder Freese, bleibt doch festzuhalten, daß der im allgemeinen als autoritär und repressiv gekennzeichnete preußisch-deutsche Obrigkeitsstaat bzw. seine führenden Repräsentanten hinsichtlich der Gestaltung der Betriebsverfassung offenbar deutlich aufgeklärter und progressiver dachten und handelten als das Gros der Unternehmer, das autoritäre bzw. werksgemeinschaftliche Betriebsordnungsvorstellungen hatte.

Das bedeutet nun freilich nicht, daß der Staat bei der

Durchsetzung und Differenzierung industrieller Betriebsverfassungen eindeutig oder gar einseitig Position für die Interessen der Arbeiter oder gar für deren Organisationen ergriffen hätte. Vielmehr zeigt der Überblick über die verschiedenen Staatseingriffe in die Betriebsverfassung gerade, daß die Arbeits- und Betriebsinteressen der Arbeiter nur insoweit aufgegriffen und berücksichtigt wurden, wie es einerseits für die Absorption der (vermuteten) sozialen Sprengkraft der Unzufriedenheit der Arbeiter mit den bestehenden betrieblichen und gesellschaftlichen Verhältnissen notwendig erschien und wie andererseits eine Kanalisierung des betrieblichen Mitbestimmungstrebens der Arbeiter in einer Art und Weise bewerkstelligt werden konnte, die die Einwirkungsmöglichkeiten der Arbeiter im wesentlichen auf den Bereich der betrieblichen Sozialpolitik verwies und die grundsätzliche Autonomie der Unternehmens- und Betriebsleitungen, d.h. insbesondere die in den wirtschaftlichen Fragen, nicht einschränkte. Letztlich ging es dem Staat nicht darum, sich zum Sachwalter der Interessen der Arbeiter zu machen, ja auch nicht darum, als gleichsam neutrale Instanz zwischen den Interessen der industriellen Lohnarbeiter und der kapitalistischen Unternehmens- und Betriebsleitungen zu vermitteln, sondern um eine Stabilisierung der sozialen, wirtschaftlichen und politischen Verhältnisse im Sinne einer Erhaltung des gesellschaftlichen status quo durch eine liberale Integration der industriellen Lohnarbeiter bzw. ihres betrieblichen Mitbestimmungstrebens.

Der Staat versuchte, die betrieblichen Beziehungen zwischen Unternehmern und Belegschaften in einer Art und Weise zu reglementieren, die einerseits den Ablauf und Fortgang des Produktions- und Wirtschaftsprozesses sichern und andererseits sowohl die grundsätzliche unternehmerische Autonomie als auch das Interesse des 'ideellen Gesamtkapitalisten' an einer harmonischen Produktion beachten sollte.

Indem der Staat mit den Arbeiterausschüssen eine Einrichtung schuf bzw. forderte, die - zumindest partiell - ausdrücklich der Wahrnehmung der Arbeits- und Betriebsinteressen der Arbeiter bzw. der Belegschaften diene, wurden gleichzeitig die zulässigen Anlässe und Verfahrensweisen "kollektiver Willensbildung und Informationsdurchsetzung durch rechtliche Verfahrensregeln beschränkt und so bestimmte Organisationsformen der kollektiven Interessenvertretung der Lohnarbeiter der bürgerlichen Rechtsordnung inkorporiert" ¹⁾.

Den industriellen Lohnarbeitern wurde also mit den zunächst fakultativen und dann obligatorischen Arbeiterausschüssen eine legalisierte Möglichkeit gegeben, ihre Ansprüche und Interessen, wenn auch nur in bestimmter Form und mit begrenzter Reichweite, anzumelden, zu vertreten und unter Umständen durchzusetzen. Dabei war intendiert, daß diese legalisierten Formen der Interessenvertretung von den Arbeitern als hinreichend angesehen wurde und daß ihnen - hierauf basierend - eine auch subjektive Anerkennung des Sinns und der Legitimität des industriell-kapitalistischen Arbeits- und Wirtschaftssystems nahegelegt wurde, so daß revolutionäre wirtschaftliche, politische und kulturelle Veränderungen für sie nicht zentral waren.

Diese Intention wurde durch die staatliche Intervention in die Betriebsverfassung auf eine Art und Weise verfolgt, die wir als aufgeklärt im Sinne von liberal bezeichnen, insofern sie von dem in der Theorie der bürgerlichen Gesellschaft zentralen Prinzip der Diskussion (bzw. des Dialogs) und der Verhandlung ausging. Gleichzeitig war sie gesellschaftlich rational, indem nur sie - zumindest auf längere Sicht - eine angemessene Integration der Arbeiter leisten konnte.

Für die Differenzierung und Durchsetzung des betrieblichen Mitbestimmungsstrebens industrieller Belegschaft-

1) U. Rödel, T. Guldemann, a.a.O., S. 40.

ten erwies sich die staatliche Intervention unseres Erachtens als ambivalent.

Einerseits diente die gesetzliche Festschreibung bestimmter Anhörungs- und Kontrollrechte der Arbeiter der Legitimierung und Absicherung eines Kampfes für ihre Arbeits- und Betriebsinteressen, da sie sich hierbei auf einen politisch manifestierten Rechtsanspruch berufen konnten und nicht an moralisch motivierte Zugeständnisse der Unternehmer appellieren mußten.

Andererseits konnte die Legalisierung einer (zweifels- ohne sehr beschränkten) betrieblichen Interessenvertretung die Handlungsmöglichkeiten und -grenzen der Beteiligten von vornherein entpolitisieren, indem sie sie auf den gesetzlich definierten Aktionsspielraum festlegte, der ja in seiner Eingrenztheit Ausdruck eines nur ganz partiellen Entgegenkommens an die Arbeiter mit der Intention der Kanalisierung der Konflikt- austragung und der Pazifizierung der aktiven Minderheit der Arbeiter war.

Die Legalität des Handelns ließ unter Umständen die Tatsache des Bestehens von Industriebetrieben als Herrschaftsverbänden verschwimmen und blendete die Frage nach deren Legitimität aus, so daß Autorität und Herrschaft im Interaktionszusammenhang des Industriebetriebs nicht mehr zur Diskussion gestellt wurden.

Festzuhalten bleibt abschließend noch, daß die in der Durchsetzungs- und Differenzierungsphase industrieller Betriebsverfassungen beginnende staatliche Intervention in das Verhältnis von Unternehmern und Belegschaften Ausgangspunkt einer bestimmten Verrechtlichung der Betriebsverfassung war, die deren weiteren geschichtlich-gesellschaftlichen Entwicklungsprozeß wesentlich (aber keinesfalls ausschließlich) mitgeprägt hat, wie unter anderem im folgenden in der nächsten Entwicklungsstufe industrieller Betriebsverfassungen in Deutschland gezeigt werden wird, die durch ihre Teildemokratisierung und Vereinheitlichung gekennzeichnet war.

